

Revue de presse Gender Scan



Édition 2019 - 2020

REVUE DE PRESSE

Audiovisuel & presse écrite : 38 articles

Médias web : 97 articles

Institutionnel/Partenaires : 3 éléments

Réseaux sociaux : 79 posts

Facebook : 9 posts

Twitter : 57 tweets

Instagram : 6 posts

LinkedIn : 7 posts

Sommaire

Audiovisuel & presse écrite	12
Le Monde, « La lente féminisation des sciences dures », 16/11/2020	13
Le journal du dimanche, « Les oubliées du numérique », 08/11/2020	15
La vie, « Un cursus pour les têtes de de la tech au féminin », 01/10/2020	16
Les Echos, « Encore trop peu de femmes créent et dirigent des entreprises de technologie », 24/09/2020	17
L'Usine Nouvelle, « Comment diversifier ses talents tech », 17/09/2020	19
Les Echos, « Entrepreneuse, voyez grand ! », 30/06/2020	21
Forbes, « Les femmes et la tech : briser le plafond de verre », 21/06/2020	22
Relation Client, « La Femme est l'avenir de la tech », 23/03/20	27
LSA, Campus, « 50 femmes qui comptent », 05/03/2020	29
France info, Le 6h30-9h30, le 04/03/20	33
Le Monde, Campus, « Les écoles d'agronomie, bastion de filles », 19/02/2020	34
Compliances, Le dossier, « l'intelligence artificielle et l'égalité femmes-hommes », 11/12/2019	36
AFP, Fil Eco, « Simplon (formations numériques) veut doubler son nombre de diplômés en 2020 », 21/11/2019	38
Liaisons sociales quotidien, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon un étude », 16/11/2019	39
Ouest France, « La féminisation des métiers de la tech en panne », 16/11/2019	40
L'Actu, « Recul de la féminisation sur les métiers de la tech », 16/11/2019 - N°6070 - Cahier 1	41
Lejdd.fr, « Mixité en entreprise : les progrès qu'il reste à accomplir », 18/11/2019	42
Lefigaro.fr, « Pourquoi la féminisation des métiers de la tech est en panne », 14/11/2019	45
Média + le quotidien des professionnels des médias, « La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire en recul (étude) », 14/11/2019 - N°2704	49
Challenges.fr, « La féminisation des métiers de la tech est en panne, voire en recul », 14/11/2019	50
Stratégies.fr, « La féminisation des métiers de la tech est en panne, voire en recul », 14/11/2019	52
L'Humanité et Humanité.fr, « Inégalités le monde des technologies toujours plus sexiste », 14/11/2019	54

Radio Classique, « Le focus Eco », 6h45, 14/11/2019	55
Courriercadres.com, « Les femmes toujours sous représentées dans les filières tech », 13/11/2019	57
LesEchos.fr, « Pourquoi le monde de la tech peine à attirer les étudiantes françaises », 13/11/2019	59
Bfmtv.fr, « Pourquoi en France la tech attire de moins en moins les étudiantes », 13/11/2019	62
Libération.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	65
NouvelObs.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019	68
Challenges.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019	74
AFP, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	77
AFP, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude) », édition Fil Eco, 13/11/2019	78
AFP, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude) », édition Fil Gen, 13/11/2019	79
L'usinenouvelle.fr, « En France la part des femmes dans la Tech dévisse de manière inquiétante », 13/11/2019	80
L'express.fr, « La France à la traîne pour féminiser la tech », 13/11/2019	83
La News RSE, "Où en sont les femmes dans le numérique ?", numéro 11, mai 2019	85
La Correspondance de la Publicité, « Les femmes sous-représentées dans les métiers du numérique à cause des algorithmes publicitaires », 24/05/2019	86
Le Monde et Lemonde.fr, "La publicité des écoles d'ingénieur ne vise pas les filles", 22/05/2019	87
Les Echos, "un secteur très masculin, la preuve en 10 graphes", 10/05/2019	90
Médias & Web	93
Gazettemoselle.fr, Entreprises : Le numérique au féminin, des progrès à faire..., 05/03/2021	94
Audencia, Journée des droits de la femme : un atelier #négotraining spécial pour les femmes dans le numérique, 03/03/2021	96
ELLE.fr, Nouvelle campagne de recrutement de spatonautes : bientôt plus de femmes dans l'espace ?, 16/02/2021	99
Letudiant.fr, TRIBUNE - Le numérique sexiste : entre "mite" et réalité, 21/01/2021	101
Handicapzero.org, " Pourquoi les femmes astronautes sont si peu nombreuses et pourquoi ça va changer", 06/12/2020	104
01net.com, " Pourquoi les femmes astronautes sont si peu nombreuses et pourquoi ça va changer", 06/12/2020	107

Capital.fr, "Il n'y a jamais eu de moment plus favorable aux femmes pour entreprendre dans la tech", 28/10/2020	113
Yahoo.fr, Les Margaret "Junior", un prix pour les filles du numérique, 19/10/2020	116
Challenges.fr, Les Margaret "Junior", un prix pour les filles du numérique, 19/10/2020	118
Usinenouvelle.com, Comment diversifier ses talents tech, 19/10/2020	120
Pro.orange, Trop peu de femmes dirigent et créent des entreprises dans le numérique, 24/09/2020	121
Les Echos entrepreneurs, Trop peu de femmes dirigent et créent des entreprises dans le numérique, 24/09/2020	123
Usbek & Rica, En politique et dans le numérique, place aux femmes puissantes, 23/07/2020	126
LesEchos.fr, « Entrepreneuses, voyez grand ! », 30/06/2020	130
Linformaticien ; Les femmes, l'avenir de la filière IT ? ; 13/06/2020	133
Topcom.fr ; Promouvoir la diversité cognitive : avec des équipes plus diversifiées et plus inclusives ; 15/05/2020	145
MarketingNews.fr ; Promouvoir La Diversité Cognitive : Avec Des Équipes Plus Diversifiées Et Plus Inclusives ; 15/05/2020	147
Lexpress.fr ; Lancement d'un manifeste pour soutenir les femmes entrepreneures dans la crise ; 14/04/2020	148
Liberation.fr, « WHO RUN THE WORLD Les femmes en première ligne face au coronavirus, les violences conjugales en hausse, l'IVG attaquée... mars dans la vie des femmes », 31/03/20	150
Yahoo.fr, « Trop de chercheuses sont harcelées et discriminées dans les sciences », 16/03/20	157
L'express.fr, « Trop de chercheuses sont harcelées et discriminées dans les sciences », 16/03/20	158
Madame.lefigaro.fr, Yuka, Karamel, Newzik... Rencontre avec les créatrices de ces applis qui cartonnent, 13/03/20	163
LesEchos.fr, Opinion « Promouvoir les formations de femmes ingénieures », 11/03/20	168
Lemondeinformatique.fr, Appel à projets : L'Auvergne-Rhône-Alpes s'engage pour plus de mixité dans l'IT, 11/03/20	171
Alliancy.fr, Dossier : Femmes dans la tech, une voie ouverte à toutes !, 09/03/20	173
LesEchos.fr, Opinion « La recette pour davantage de femme dans l'IT », 09/03/20	176
France 3 Paris Ile de France, A l'occasion de la journée, 09/03/20	180
Yahoo.fr, « Des filles dans le numérique ? Une question de survie », 06/03/20	181
L'express.fr, "Des filles dans le numérique? Une question de survie", 06/03/20	182
Alliancy.fr, Femmes dans la Tech : Trainline partage ses bonnes pratiques, 06/03/2020	187
rседatanews.net, Veille RSE du 6 mars 2020, 06/03/2020	190

Challenges.fr, Le progrès technologique ne pourra se faire sans les femmes, 05/03/2020	192
https://www.challenges.fr/femmes/mixite-le-progres-technologique-ne-pourra-se-faire-sans-les-femmes_701476	192
Constructioncayola.com, Sogelink compte 50% de femmes parmi ses employés, 04/03/20	197
Alliancy.fr, [Dossier] La tech, une voie ouverte à toutes !, 04/03/20	198
LSA, « Interview de Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes "Écoutez davantage les femmes!", 03/02/20	199
L'entreprise.lexpress.fr, « Recruter 1000 femmes en un an dans le numérique, c'est possible », 17/12/19	203
Lemondeinformatique.fr, « Simplon s'associe à Digital Ladies & Allies pour renforcer la mixité dans l'IT », 16/12/19	207
Maddyness.com, « L'ascension aux multiples plafonds de verre des femmes dans la tech », 11/12/2019	209
Fragrancesrh.com, « Emploi, formation, satisfaction au travail... La place des femmes dans la tech en France », 3/12/2019	215
Maddyness.com, « Simplon (formations numériques) veut doubler son nombre de diplômés en 2020 », 21/11/2019	216
Linfodurable.fr, « Simplon (formations numériques) veut doubler son nombre de diplômés en 2020 », 21/11/2019	218
Elle.fr, « Tech : où sont les Françaises ? », 18/11/2019	220
Afriqueactudaily.com, « Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser », 16/11/2019	223
Développez.com, « La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule », 15/11/2019	225
Lelectronique.com, « Surprise, la Tech Française peine toujours à se féminiser », 14/11/2019	227
Msn.com, « Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser », 14/11/2019	228
Yahoo.fr, « Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser », 14/11/2019	230
01.Net.com, « Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser », 14/11/2019	231
Distributique.com, « Sans surprise, le numérique toujours en mal de femmes », 14/11/2019	233
Lemondeinformatique.fr, « Le numérique, un secteur toujours en mal de femmes », 14/11/2019	235
BlogDuModerateur.com, « Emploi, formation, satisfaction au travail... La place des femmes dans la tech en France », 14/11/2019	238
Ladn.eu, « En France, le nombre de femmes diminue dans le secteur de la tech », 14/11/2019	243

Ouest-France.fr, « Le nombre de femmes travaillant dans la tech recule, selon une étude », 13/11/2019	246
Ouest-France.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	249
Lagazettedeparis.fr, « La France à la traîne pour féminiser la tech », 13/11/2019	252
Tv5monde.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	253
Bluewin.ch/fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	255
Solutions-numériques.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019	257
Yahoo.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude, 13/11/2019	259
Techniques-ingenieur.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », Brèves AFP, 13/11/2019	261
Linformaticien.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	263
Abcbourse.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	265
France24.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	267
Orange.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	269
Nordnet.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	271
Maville.com, « Le nombre de femmes travaillant dans la tech en recule selon une étude », 13/11/2019	273
Free.fr, « Le nombre de femmes travaillant dans la tech recule selon une étude », 13/11/2019	276
Rtl.be, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	277
BourseDirect.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	279
Boursorama.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	281
Linfodurable.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019	284
Notretemps.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude) », 13/11/2019	286

Blog.lexpress.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019	287
Techniques-ingenieur.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude) », 13/11/2019	289
Europe1.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul », 13/11/2019	291
Maddyness.com, « Le féminisation des métiers de la Tech en panne, voire en recul », 13/11/2019	293
L'Usine Nouvelles Emploi - emploi-pro.fr, "Femmes et filières scientifiques : elles désertent alors que les opportunités explosent !", 11/06/2019	295
RTL.fr, "Pourquoi le monde de la Tech ne peut pas se faire sans les femmes", 20/05/2019	298
L'express.fr, "Comment les stéréotypes détournent les femmes du numérique", 17/05/2019	303
Alliancy.fr, "Où en sont les femmes dans le numérique ?", 15/05/2019	306
Techsnooper, "Le numérique, un domaine encore trop masculin où les efforts de féminisation doivent être poursuivis !", 15/05/2019	308
ITRmobiles.com, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	311
Infodsi.com, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	313
ITRnews.com, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	315
ITRinnovation.com, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	317
ITRgames, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	319
Animasoft.com, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	321
ITRSoftware.com, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	323
Lavienumerique.com, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	325
ITchannel.info, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	327
ITRmanager.com, "Le numérique, un milieu encore largement masculin", 14/05/2019	329
France Inter, "La présence des femmes apportera une pluralité de pensées dans les équipes", 11/05/2019	330
EchosStart On line, "La tech, un secteur toujours très genré", 09/05/2019	334
Zelles ô Féminin, "Faites la différence en participant à cette enquête en ligne", 29/03/2019	339
Ciencia 506, "Costa Rica será parte de encuesta mundial de diversidad de género", 26/03/2019	343
Hoy en el TEC, "Costa Rica en el mapa de la encuesta mundial de diversidad de género", 25/03/2019	346
Institutionnel / Partenaires	350

WITS (Women in Technology and Science), Newsletter, Juin 2019	351
France Media Monde, Partenariat publicitaire, Mai 2019	354
Ada's List, Newsletter, 1er mars 2019	356
Réseaux sociaux : Facebook	357
CFI, agence française de développement médias, France, 19/06/2019	358
Unidad de Igualdad de la Universitat de València, Spain, 02/05/2019	359
PrograMaria, Brésil, 22/04/2019	360
Inmujeres México, Mexique, 11/04/2019	361
Inmujeres México, Mexique, 08/04/2019	362
WeHubs, Europe, 05/04/2019	363
Inmujeres México, Mexique, 04/04/2019	364
Inmujeres México, Mexique, 02/04/2019	365
Inmujeres México, Mexique, 01/04/2019	366
Réseaux sociaux : Twitter	367
CFI, agence française de développement médias, France, 21/06/2019	368
CFI, agence française de développement médias, France, 19/06/2019	368
Femmes Ingénieurs, France, 17/06/2019	369
Unidad de Igualdad de la Universitat de València, Spain, 12/06/2019	369
Girls in Tech Spain, 12/06/2019	369
CLADEM, Amérique Latine, 11/06/2019	370
Girls in Tech Paris, France, 10/06/2019	370
WIL Europe, 05/06/2019	370
Academia Nacional de Ciencias, Costa Rica, Costa Rica, 28/05/2019	371
PrograMaria, Brésil, 22/05/2019	371
Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 22/05/2019	372
WIL Europe, 21/05/2019	372
Digitaly France, 17/05/2019	373
WIL Europe, 16/05/2019	373
Conseil National du Numérique, 16/05/2019	374
Catherine Ladousse, Présidente @InterElles, 16/05/2019	374
Orange, France, 16/05/2019	375
PrograMaria, Brésil, 15/05/2019	375
Ada's List, UK, 14/05/2019	375
GEWINN, Allemagne, 13/05/2019	376
Amélie Petitdemange, journaliste @EchoStart, France, 10/05/2019	376

Unidad de Igualdad de la Universitat de València, Spain, 02/05/2019	377
PrograMaria, Brésil, 22/04/2019	377
Inmujeres México, Mexique, 21/04/2019	378
Kompetenzzentrum, Allemagne, 18/04/2019	379
WIL Europe, 15/04/2019	380
Make Possible, Canada, 13/04/2019	381
Digital Ladies & Allies, 12/04/2019	381
Inmujeres México, Mexique, 11/04/2019	382
PrograMaria, Brésil, 10/04/2019	383
Inmujeres México, Mexique, 08/04/2019	384
Soronko Academy, Ghana, 07/04/2019	385
Tech Needs Girls, Ghana, 07/04/2019	386
Regina Honu, CEO Soronko Academy, Ghana, 07/04/2019	387
Make Possible, Canada, 06/04/2019	388
Les Echos Start, France, 05/04/2019	389
WeHubs, Europe, 05/04/2019	389
Viva Tech, 04/04/2019	390
Céline Calvez, Députée la République en Marche, 04/04/2019	390
Inmujeres México, Mexique, 04/04/2019	391
Femmes Ingénieurs, France, 03/04/2019	392
Ada's List, UK, 03/04/2019	392
Femmes du Numérique, France, 03/04/2019	392
RéZoé, France, 02/04/2019	393
MyAnnona, France, 02/04/2019	393
La French Tech, 02/04/2019	394
Inmujeres México, Mexique, 02/04/2019	395
Inmujeres México, Mexique, 01/04/2019	396
AkiraChix, Afrique, 31/03/2019	397
Le Mouvement pour les Jeunes et les Etudiants Entrepreneurs, France, 27/03/2019	397
Femmes Ingénieurs, France, 26/03/2019	398
Le Mouvement pour les Jeunes et les Etudiants Entrepreneurs, France, 20/03/2019	398
WIL Europe, Europe, 06/03/2019	399
Ada's List, UK, 01/03/2019	400
Digitaly France, 01/03/2019	400
WIL Europe, Europe, 25/2/2019	401

LUMA Center Finland, Finland, 19/2/2019	402
Réseaux sociaux : Instagram	403
PrograMaria, Brésil, 22/05/2019	404
PrograMaria, Brésil, 15/05/2019	404
PrograMaria, Brésil, 01/05/2019	405
Unidad de Igualdad de la Universitat de València, Spain, 02/05/2019	405
PrograMaria, Brésil, 22/04/2019	406
PrograMaria, Brésil, 10/04/2019	406
Réseaux sociaux : LinkedIn	407
Isabelle Magyar, HeForShe IMPACT Initiative@UN, Juin 2019	408
Next Einstein Forum, Mai 2019	409
ESME (Ecole Supérieure de Mécanique et d'Electricité)- Sudria, Mai 2019	409
PrograMaria, Brésil, Mai 2019	410
PrograMaria, Brésil, 22/04/2019	410
Association des femmes ingénieurs, Avril 2019	411
EPITECH – European Institute of Technology, Avril 2019	411

Audiovisuel & presse écrite

DOSSIER SPÉCIAL

WOMEN'S FORUM

La lente féminisation des sciences dures

Les métiers du secteur peinent à gagner en parité dans l'Hexagone. Pourtant, des solutions existent

Où sont les femmes dans les STEM, autrement dit dans les sciences, technologie, ingénierie et mathématiques («STEM» en anglais)? La question revient au fil des années, telle une antienne. En France, la gent féminine se montre particulièrement minoritaire et a même tendance à décroître, selon l'étude [Gender Scan](#) (Global Contact, 2019).

Dans le numérique et l'ingénierie, le nombre de diplômées représente, respectivement, à peine 20 % et 25 % du total des experts de ces domaines, des chiffres en baisse de 6 % entre 2013 et 2017. D'autant moins glorieux qu'il augmentait dans le même temps en Europe (+ 2 %), voire explosait pour le seul secteur du numérique en Irlande (+ 116 %) ou en Roumanie (+ 397 %).

En toute logique, la proportion des Françaises dans les métiers correspondants a suivi et chuté

de 11 %, alors que la part des femmes scientifiques dans ces secteurs a progressé de 14 % dans l'Union européenne. Des chiffres à contre-courant des urgences économiques. « 11 % des emplois qu'elles occupent sont menacés dans le monde, notamment à cause de l'automatisation et en raison de la crise économique, sociale et sanitaire, souligne Chiara Corazza, directrice de l'organisation Women's Forum for the Economy & Society (Publicis Groupe). Or, ce sont les métiers du futur qui donnent de nouvelles opportunités : un million d'emplois sont à pourvoir dans le numérique en Europe, dont 200 000 en France. Pour être au cœur de l'économie de demain, les femmes doivent, plus que jamais, détenir les mêmes compétences, expertises et atouts que leurs confrères masculins. » Comment briser le cercle vicieux de leur sous-représentation dans la tech ?

« STÉRÉOTYPES INTÉRIORISÉS »
Comprendre comment on a pu

en arriver là constitue une première étape. « Et l'on revient de loin, rappelle Evelyne Barbin, professeure d'histoire des sciences à l'université de Nantes. L'enseignement a longtemps été différencié, avec la création de lycées de jeunes filles en 1880, au nom de leur supposée inaptitude à l'abstraction, et pour ne pas détourner les demoiselles de leur vocation de mère. » Comme le rappelle l'autrice de *Faire des mathématiques avec l'histoire au lycée* (Ellipses, 2019), « il a fallu attendre 1960 pour que l'agrégation de mathématiques soit mixte, 1972 pour l'intégration de la première fille à l'École polytechnique, et 1984 pour la première convention sur l'égalité des chances à l'école encourageant l'orientation de tous vers les sciences ». L'enseignante ajoute : « La part des fem-

mes a ensuite progressé lentement, avant l'effondrement de leurs effectifs en informatique notamment, au début des années 1980, alors qu'elles avaient pour-

tant été pionnières dans l'apprentissage du code.»

Chercheuse en sciences de l'éducation à l'université de Genève et autrice de l'essai *Les Oubliées du numérique* (Le Passeur, 2019), Isabelle Collet confirme : « *Ce phénomène s'explique par la monopolisation des outils de micro-informatique par les garçons, et par la valorisation des métiers de ce secteur qui a profité... aux hommes.* » Et l'universitaire d'évoquer le film *WarGames*, sorti en 1983 : « *Derrière l'écran de son PC, un jeune geek manquait de déclencher la troisième guerre mondiale. Il a incarné un rêve de toute-puissance masculine, et, à ses côtés, une jolie jeune fille se contentait de lui tenir la main.* »

Même s'ils n'expliquent pas tout, les stéréotypes ont la peau dure. Ainsi, 30 % des lycéens et 18 % des lycéennes en classe de 2^{de} sont d'accord avec l'affirmation : « *Les hommes sont plus doués que les femmes en mathématiques* », révèle l'étude « *Les filles et les garçons face aux sciences* », parue en 2018. Mais, d'après le coauteur de cette enquête, Julien Grenet, chercheur au CNRS et à l'École d'économie de Paris, « *les filles évoquent surtout un manque d'appétit pour les maths et de confiance en elles. Or, on aime faire ce que l'on pense réussir, une idée qui est en partie conditionnée par des stéréotypes intériorisés. A résultats équivalents, les lycéennes se croient moins fortes : parmi celles qui ont obtenu une mention très bien au bac S, moins d'un quart s'orientent vers une classe prépa scientifique contre un garçon sur deux* ».

Il est donc urgent de leur donner confiance, l'envie d'étudier les mathématiques, la physique, la technologie, et d'exercer une carrière dans ces domaines. Un objectif bien compromis, d'après l'analyse des retours d'expérience parue en mars, dans une étude de la Fondation L'Oréal. Ainsi, 67 % des chercheuses scientifiques in-

terrogées estiment que devenir mère freine leur parcours, 55 % confient avoir été victimes de discrimination et 47 % ont, au moins une fois, subi du harcèlement. Et ce n'est pas tout : 44 % des femmes en poste dans la tech estiment que les entreprises ne sont pas capables de les attirer et de les fidéliser, faute d'égalité salariale et de promotions (enquête Ivanti Women in Tech, décembre 2019).

Comment faire bouger les lignes ? En février dernier, le Women's Forum a formulé 27 propositions sur l'éducation des filles et sur la sécurisation des carrières. « *Il faut encourager les écoles et les universités de la tech sur la voie de l'égalité, y compris par des incitations financières, en fixant*

des objectifs chiffrés pour atteindre 40 % de filles dans les effectifs d'ici à 2025. Et il est nécessaire d'imposer au moins 30 % de femmes issues des STEM dans les conseils d'administration et dans les comex [comités exécutifs] d'ici à 2030. On trouvera les candidatures! », assure Chiara Corazza.

DES OBJECTIFS CHIFFRÉS

Heureusement, nombre de centres de formation au numérique sont sur la bonne voie. Entre 2018 et 2020, la proportion de filles intégrant l'école 42 a, par exemple, progressé de 85 % pour atteindre... 26 % de la dernière promotion. Le chantier reste immense. Il est nécessaire d'agir à la fois sur la formation et sur les emplois, à l'instar de ce que réalise l'Agence

spatiale européenne (ESA). « *Pour éveiller les vocations, nous multiplions les interventions d'ingénieures dans les établissements scolaires*, confie Ersilia Vaudo Scarpetta, responsable diversité. *Au sein de l'ESA, depuis deux ans, les femmes représentent environ*

40 % des recrutements pour les carrières spatiales. »

Les initiatives ne manquent pas.

Le dispositif Scale Women in It Pledge (ou SWIIT Pledge), lancé en décembre 2019 par l'organisme de formation au numérique Simplon.co et l'association Digital Ladies & Allies, vise à former et intégrer 1 000 femmes en un an dans le numérique. Presque 500 embauches ont été réalisées depuis, en pleine crise économique et sanitaire. « *Plutôt que de s'ouvrir à de vraies débutantes, un nombre croissant d'entreprises préfèrent cibler des femmes très diplômées, quel que soit leur domaine, les former au numérique et leur proposer de commencer au niveau junior avec un bas salaire*, regrette Frédéric Bardeau, cofondateur de

Simplon.co. *On ne progressera pas sans compter sur les formations courtes, également porteuses de mixité sociale.* »

A mentionner également, l'élaboration d'un guide des bonnes pratiques pour promouvoir la carrière des femmes a été présenté au secrétariat d'Etat à l'industrie l'été dernier. Ce document met en avant de nombreuses solutions concrètes à dupliquer dans les entreprises du secteur. Difficile d'écrire le futur sans s'appuyer sur la moitié de l'humanité. ■

SOPHIE VIGUIER-VINSON

Ce dossier a été réalisé dans le cadre d'un partenariat avec le Women's Forum for the Economy & Society.

**« POUR ÉVEILLER
LES VOCATIONS,
NOUS MULTIPLIONS
LES INTERVENTIONS
D'INGÉNIEURES
DANS LES ÉCOLES »**

ERSILIA VAUDO SCARPETTA
responsable diversité à l'ESA

Les oubliées du numérique

LA CHERCHEUSE Isabelle Collet les appelle « *les oubliées du numérique* ». Paritaire jusque dans les années 1980, le secteur du numérique ne comptait en 2017 que 23 % de femmes, selon l'Insee. Pire, d'après l'étude Gender Scan, la part de diplômées dans cette filière est passée de 17 % en 2013 à 10 % en 2017.

Son auteure, Claudine Schmuck, analyse ce phénomène par la montée en puissance de stéréotypes et de la figure du geek. Autre explication : « *Les filles ont tendance à choisir des métiers dont elles perçoivent le sens et*

l'utilité. » Une dimension peu mise en avant selon elle dans le numérique.

Mais les choix d'orientation n'expliquent pas tout. Gender Scan souligne que 40 % des femmes quittent la filière dans les dix à quinze années suivant leur prise de poste. La faute, selon Claudine Schmuck, à une gestion des carrières qui peine à valoriser les talents féminins. « *La bonne nouvelle, c'est que 66 % des femmes de la tech trouvent que leur entreprise est engagée sur ce sujet* », poursuit l'experte, qui pronostique une embellie. ● **ALG.**

CAHIER ESPERANCE

Agir

Ile-de-France

HELVIRA GOMA, formatrice : « Je veux aider ces femmes en partageant mon expérience et en transmettant mes connaissances. »

SOUAD BOUTEGRABET, cofondatrice de Descodeuses : « Je souhaite vulgariser l'informatique et montrer que c'est accessible aux femmes. »

LYNDA FERRI, de la première promo : « Chacune de nous est accompagnée par une personne qui nous aide, nous conseille et nous encourage. »

Un cursus pour des têtes de la tech au féminin

En Île-de-France, l'association Descodeuses sensibilise et forme les femmes des quartiers populaires au développement web. Pour plus de mixité dans le monde numérique.

Le premier programmeur informatique était... une programmatrice, du nom d'Ada Lovelace (1815-1852). Depuis, ce domaine est devenu très masculin. En 2018, les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique français, d'après l'étude *Gender Scan*. Souad Boutegrabet, reconvertie au développement web, a identifié deux causes à ce déséquilibre : les femmes méconnaissent ces métiers et pensent qu'ils ne sont pas faits pour elles. Pourtant, ils sont pourvoyeurs d'emplois rémunérateurs, et les entreprises cherchent à féminiser leurs équipes.

En 2018, elle décide de créer Descodeuses. L'association propose, en partenariat avec Pôle emploi, des ateliers d'initiation aux professions du numérique pour montrer que « ce ne sont pas des métiers d'hommes ». En trois ans, 1000 Franciliennes des quartiers populaires sont sensibilisées. Parmi elles, Lynda Ferri, diplômée en comptabilité, mais malheureuse dans ce métier, découvre le développement web : « J'ai tout de suite adoré ! »

Quand Descodeuses lance son propre cursus en février 2020, elle saute sur l'occasion. Cette formation « s'adresse aux femmes en reconversion professionnelle, sans les moyens financiers de se la payer », souligne Souad Boutegrabet. Elle est donc 100 % féminine et gratuite. Pendant cinq mois, on y enseigne les différents langages informatiques, mais aussi la prise de parole ou la capacité à défendre ses projets, pour aider chacune à prendre sa place et gagner confiance en elle. Helvira Goma, formatrice et développeuse web après une reconversion, en sait quelque chose : « Je connais le chemin parcouru par ces femmes et leurs doutes. Moi aussi, j'ai ressenti le syndrome de l'imposteur. » Dès 2021, l'association va amplifier son activité avec deux fois plus de femmes formées au développement (30, contre 15 aujourd'hui), le lancement de la formation cybersécurité et l'étude de son essaimage dans d'autres territoires. L'ambition de Souad Boutegrabet ? « Créer la première génération de femmes de retour dans la tech ! » La nouvelle génération Ada. ♣

ALEXANDRA LUTHEREAU

i **PROLONGEZ CES PAGES**

RCF

Sur RCF le mardi 6 octobre, à 10h20.

Avec Véronique Durand, en direct au micro de Melchior Gormand dans Je pense donc j'agis. Fréquences RCF au 04 72 38 62 10 ou sur www.rcf.fr

À SAVOIR **i**

descodeuses.org

SPECIAL NUMÉRIQUE

Encore trop peu de femmes créent et dirigent des entreprises de technologie

PARITÉ Sous-représentées dans les formations informatiques, les femmes représentent moins de 10% des dirigeants de start-up du numérique. Et souvent, elles acquièrent leurs compétences techniques au gré de leur parcours.

Jonathan Grellet

De moins en moins d'informatiennes dans les entreprises, c'est le constat alarmant que dressent les différentes études sur l'emploi. Et cela risque de ne pas s'arranger puisque les femmes sont toujours peu nombreuses dans les filières d'enseignement supérieur dédiées au numérique en France. À la rentrée 2019, elles représentaient un peu moins de 17% des élèves ingénieur en informatique, selon des chiffres du ministère de l'Enseignement supérieur.

Dans les entreprises du numérique, la part des femmes a donc reculé au cours de la dernière décennie, de 20% en 2009 à 17% en 2018 selon l'étude *Gender Scan 2019* du cabinet Global Contact. « *Celles que l'on voit ont plutôt le talent de la vision que la maîtrise technique* », constate Caroline Faillet, cofondatrice et dirigeante du cabinet de conseil en stratégie digitale Opinion Act. Avant de concéder que « *de manière générale, les fondateurs de start-up ne sont pas forcément développeurs ou ingénieurs. Beaucoup sont issus d'écoles de commerce.* »

Les femmes, majoritaires dans les business schools, devraient donc logiquement ne pas être sous-représentées... Et pourtant seuls 7% des dirigeants de start-up du numérique sont des femmes en France, selon le baromètre 2019 d'EY et France digitale !

Se former au numérique

pour maîtriser son projet

Présidente du programme Femmes du numérique de l'organisation professionnelle Syntec Numérique, Katya Lainé n'est pas issue d'une formation en informatique. « *Il faut davantage expliquer que l'on n'a pas forcément besoin d'avoir une formation d'ingénieur pour œuvrer et innover dans le digital* », commente celle qui est aussi la cofondatrice de Kwalys, une plateforme de conception d'agents conversationnels écrits et vocaux. « *Car l'innovation n'est pas seulement technologique. Elle concerne aussi beaucoup l'usage.* » Comme beaucoup de start-uppeuses, elle a acquis des compétences « *sur le terrain. C'est le meilleur formateur qui soit.* »

Peu de projets d'entreprises du numérique sont portées par des femmes. Selon le baromètre de 2019 du cabinet de conseil BCG et du mouvement Sista pour un accès égalitaire aux financements entre les entrepreneuses et les entrepreneurs, qui recense plus de 3.700 start-up françaises issues majoritairement de la tech et fondées depuis 2008, seules 5% des jeunes pousses ont été lancées par une équipe constituée uniquement de femmes et 10% par une équipe mixte.

L'argent, nerf de la guerre

Pour porter une innovation numérique, nombre d'entrepreneuses choisissent de s'associer avec un homme qui va souvent occuper la

fonction technique. C'est par exemple le cas de Caroline Faillet ou Katya Lainé... et de Caroline Ramade, cofondatrice de la plateforme 50inTech ouverte en novembre 2019. Celle-ci vise à mettre en relation les acteurs de la tech, en particulier les recruteurs et les femmes (86% des utilisateurs). Caroline Ramade estime que l'arrivée de Julien Londeix en tant que CTO et CPO (chef de produit) à ses côtés a été « *essentielle* ». Selon l'étude Sista, 61% des fondatrices s'associent à des hommes, tandis que 9% seulement des fondateurs s'associent à des femmes.

Que faire alors pour que des femmes choisissent l'innovation numérique ? L'argent serait le nerf de la guerre ! Les entreprises dirigées par des femmes lèvent moins d'argent que celles dirigées par des hommes ou des équipes mixtes. « *Il faut énormément d'argent pour développer une boîte dans le numérique. Pour un développeur par exemple, il faut compter environ 45.000 euros par an. À cause des biais à l'investissement, les boîtes détenues par les femmes n'ont pas cette capacité à scaler* », regrette Caroline Ramade.

Cette inégalité freine l'apparition de success stories féminines et donc de role models, un élément déterminant pour l'orientation des étudiantes vers le numérique. Si Steve Jobs, Bill Gates ou Mark Zuckerberg avaient été des femmes, nous

verrions plus de jeunes filles vouloir les imiter. Le visage de la French-Tech en serait sans doute changé. ■

17%

La part des femmes dans les entreprises du numérique en 2018, soit 3 points de moins qu'en 2009. (Source : l'étude *Gender Scan 2019*)



Peu de projets d'entreprises du numérique sont actuellement portés par des femmes .Getty Images

L'école Simplon forme aux métiers du numérique des profils éloignés de l'emploi, notamment des réfugiés et des personnes en décrochage scolaire.



MANAGEMENT

COMMENT DIVERSIFIER SES TALENTS TECH

Genre, âge, origine sociale et géographique, le secteur du numérique manque de diversité. Formation et critères de recrutement sont les chevaux de bataille des entreprises.

MARION GARREAU

Le constat est accablant. L'homme blanc, jeune, diplômé et hétérosexuel domine sur les bancs des écoles d'informatique comme les directions des systèmes d'information (DSI) des entreprises. Deux chiffres pour l'illustrer : seuls 17 % des effectifs dans le numérique étaient féminins en 2018, contre 20 % en 2009, selon l'étude [Gender Scan](#). L'appétence pour la recherche d'emploi dans le numérique est 30 % plus faible dans les Quartiers prioritaires de la ville (QPV) qu'ailleurs en France, a évalué l'association Diversidays à partir des données de Pôle emploi. Choquante en matière d'égalité des chances - d'autant plus que ces métiers ont des rémunérations et des perspectives d'emploi très avantageuses -, cette réalité est regrettable

pour les entreprises, pénalisées par une pénurie de talents, avec près de 80 000 emplois non pourvus dans le numérique. Que faire face ce problème qui les dépasse ? S'engager auprès des formateurs, répond Orange. « Nous développons des partenariats avec les écoles présentant une politique forte d'inclusion », explique Delphine Pouponneau, la directrice diversité et inclusion du groupe. Celui-ci s'est par exemple rapproché de la formation en data et intelligence artificielle de Microsoft et de l'école Simplon pour recruter une partie de ses 23 apprenants en contrat de profession-

nalisation. « Comme il y a une pénurie de candidats dans les écoles, nous allons chercher les profils atypiques, moins diplômés, et nous les formons aux métiers dont nous avons besoin, précise Delphine Pouponneau. En février, nous avons créé notre centre de formation en alternance, avec des cursus en cybersécurité, cloud, data... L'objectif est d'y avoir 30% de femmes. »

Un indice de diversité en 120 questions

Orange utilise aussi l'indice de diversité lancé cette année par Mixity. « Les données aident à faire mieux, justifie Dominique Crochu, la cofondatrice de la start-up. Avec notre référentiel, les entreprises font un état des lieux de leur situation, peuvent envisager des projets de trois à cinq ans, puis observer régulièrement les progrès accomplis. » À partir de 120 questions, l'outil génère des scores de diversité sur cinq items : genre, handicap, culturalisme, génération, orientation sexuelle. « L'entreprise voit ses points forts et ses points faibles, puis nous la rapprochons des solutionneurs, comme le cabinet de recrutement Mozaïk RH et l'association Diversidays », détaille Dominique Crochu.

Créée en 2017 pour soutenir l'entrepreneuriat des personnes issues de minorités, l'association Diversidays a élargi son spectre en lançant avec Pôle emploi, en juillet, le programme Délic. « Nous ciblons des demandeurs d'emploi, en privilégiant les femmes et les potentiels des quartiers populaires et zones rurales, pour les inciter à se réorienter vers les métiers du numérique avec des formations et du mentorat », expose Anthony Babkine, son cofondateur. Google, EDF, LinkedIn et le laboratoire Pierre Fabre ont déjà rejoint le programme. « Les grands groupes prennent conscience qu'après le genre, c'est la diversité dans son ensemble qu'il faut accélérer dans l'entreprise, analyse Anthony Babkine. Ils prennent plus à cœur le sujet car la pression du grand public et des pouvoirs publics est plus forte. » Mais entre



« Pas les mêmes codes, peur d'une moindre productivité : le plus gros frein au recrutement de profils atypiques, c'est le manager. »

QUINZE RECOMMANDATIONS À L'ÉTAT

Renforcer l'accès des profils issus de la diversité à l'information et aux formations, revoir les politiques de recrutement et d'implantation des entreprises, dynamiser les territoires. Tels sont les trois leviers de diversification du secteur numérique identifiés par le Conseil national du numérique et par Anthony Babkine, le cofondateur de l'association Diversidays, dans leur rapport remis au gouvernement le 8 septembre. Quinze recommandations en découlent. Parmi les plus fortes : créer un baccalauréat dédié au métier de développeur ; lancer un plan d'action pour former les prescripteurs (Pôle emploi, Cap

emploi, missions locales...) aux métiers et compétences du numérique ; mesurer la durabilité de l'insertion professionnelle des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement afin de renforcer le financement des actions les plus efficaces ; financer des projets expérimentaux faisant collaborer des associations d'égalité des chances et de médiation numérique. Un travail de fond sur les problèmes structurels. Reste à voir comment il sera repris et investi par le gouvernement.

participer à des ateliers, faire du mentorat et recruter, le pas est parfois difficile à franchir. « Les profils atypiques, comme des personnes en décrochage scolaire, en situation de handicap ou réfugiées, sont encore trop vus comme à risque par les ressources humaines et les directions informatiques, juge Frédéric Bardeau, le président de Simplon, qui forme au numérique des profils éloignés de l'emploi. Nous devons défendre l'employabilité de nos promotions. » L'école a travaillé avec BNP Paribas pour l'intégration d'une demi-douzaine de réfugiés à sa DSI.

Expertise, appétence et curiosité

« Le plus compliqué reste le diplôme, estime Frédéric Bardeau. Les entreprises acceptent la diversité, mais à bac +5. Or recruter des gens qui ne sortent pas d'une école d'ingénieurs, c'est aussi diversifier ses talents. Sur la féminisation du secteur, on dit qu'il n'y a pas assez de candidates. C'est vrai à bac +4 ou 5, mais en reconversion, elles sont nombreuses. » Faire primer les compétences humaines, c'est ce que revendique OnePoint. « Nous avons recruté des profils atypiques qui

ne viennent pas de la tech, notamment une ancienne croupière et une ex-photographe de scènes de crime, témoigne Loubna Méliane, la responsable égalité et pluralité du cabinet de conseil en transformation numérique. Nous regardons l'expérience et l'expertise, l'appétence et la curiosité. » Avec Simplon et Pôle emploi, OnePoint participe à la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI), des cursus formant en alternance une vingtaine de personnes éloignées de l'emploi, avec un job à la clé. « Nous travaillons aussi avec de nombreux dispositifs d'État, comme les maisons de l'emploi, souligne Loubna Méliane. Eux savent où sont les jeunes prêts à bosser mais ne trouvant pas d'entreprises. Nous leur proposons un contrat de professionnalisation et peaufinons leur formation ensuite. » Parmi les atouts de OnePoint : avoir une centaine de collaborateurs engagés sur la diversité, répartis en dix groupes de travail sur trois thématiques (égalité femme-homme, LGBT+, personnes en situation de handicap) ; bénéficier d'une organisation transverse avec trois niveaux de hiérarchie seulement. « Aujourd'hui, le plus gros frein au recrutement de profils atypiques, c'est le manager. Pas les mêmes codes, pas la même formation, peur d'une moindre productivité : c'est lui qu'il faut convaincre, alors que les directions et les ressources humaines sont d'accord pour diversifier les équipes », analyse Samia Ghoulane, la directrice de la Grande école du numérique, qui labellise des formations diplômantes accessibles à tous. Le dernier maillon d'une chaîne encore à consolider.

MARLÈNE SCHIAPPA secrétaire d'Etat chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations.

« Entrepreneurse, voyez grand ! »

- La secrétaire d'Etat annonce le lancement d'un Prix national de l'entrepreneuriat féminin.
- Marlène Schiappa souhaite soutenir et rendre plus visibles les femmes cheffes et dirigeantes d'entreprise.

Propos recueillis par
Yves Vilaginés

Comment expliquez-vous que les femmes créent toujours moins d'entreprises que les hommes en France ?

Les femmes n'ont pas moins d'idées ou moins d'envie de créer, mais elles passent moins à l'acte. Les entrepreneuses engagent aussi moins de fonds et obtiennent moins de soutien financier. Pour rappel, l'étude Sista sur les levées de fonds du Top 9 des fonds d'investissement en France montre que les projets portés par les femmes sont de à peine 2,6 % contre 88,3 % pour les hommes, et 9,1 % pour les équipes mixtes. Et pourtant, il faut le rappeler, une entreprise créée par une femme a plus de chances de passer la barre des trois ans.

Les cheffes d'entreprise seraient-elles plus prudentes ?

C'est vrai, la culture du risque est plus difficile chez les femmes. Les travaux de la sociologue Marie Duru-Bellat sur les jeux dans les cours de récréation l'illustrent bien. Alors que les filles jouent à la marelle, dans un espace bien délimité, les garçons jouent à la chasse au trésor ou partent à la conquête de l'espace. Cela transparaît aussi dans les start-up. Depuis une dizaine d'années, moins de femmes se forment au numérique. Résultat : elles portent moins d'innovations technologiques.

Comment les inciter à se lancer ?

Il faut encourager l'émancipation économique des femmes et soutenir les femmes à la tête des entreprises. Cela passe par un

meilleur accès au financement. Jusqu'à maintenant par exemple, elles ont été moins nombreuses que les hommes à solliciter les aides d'Etat pour traverser cette crise. J'ai discuté avec la Fédération française des banques et les grands réseaux bancaires. Ils se sont engagés à communiquer auprès de leurs agences pour exercer une vigilance particulière sur les femmes entrepreneuses. Nous menons aussi une action de communication avec France active pour mettre en avant ces femmes qui ont bénéficié des aides et qui relancent leur business. Enfin, avec Bruno Le Maire, nous souhaitons la création d'un fonds d'investissement dédié à l'entrepreneuriat féminin porté par bpifrance.

Les freins ne sont-ils pas aussi psychologiques ?

Beaucoup de femmes se rabaissent, peut-être parce que leur entourage le fait aussi. Elles minorent leur titre sur leurs cartes de visite, par exemple. Elles indiquent « responsable » et non pas « CEO ». Les femmes doivent avoir de l'ambition. Je demande à toutes les entrepreneuses de bannir de leur vocabulaire le mot « petit ». Trop de femmes parlent de leur « petit » projet, de leur « petit » besoin de trésorerie. Je leur dis : « Voyez grand ! » Dites que vous portez un « grand » projet avec une « grande » équipe et que vous voulez un « grand » prêt.

Pensez-vous que les femmes manquent de rôles modèles ?

Certaines femmes rechignent à être mises en avant pour la seule raison qu'elles sont femmes. Mais je les encourage à faire

preuve de sororité. Sur ce point, je rejoins Christine Lagarde lorsqu'elle dit : « You

can't let your sisters down ! » Les femmes ont besoin de modèles pour savoir que c'est possible. On a encore du chemin... Peu de femmes sont à la tête de grandes entreprises et plus aucune dans le CAC 40.

Est-ce la raison de la création du Prix national de l'entrepreneuriat féminin ?

Il existe déjà beaucoup de prix, mais aucun porté par l'Etat. C'est important de montrer que l'Etat s'engage et porte ce message de confiance. Ce prix est créé avec les réseaux féminins qui sont d'incroyables vecteurs de cooptation et de mentorat. Je recommande d'ailleurs à toutes les femmes cheffes d'entreprise de rejoindre un réseau. Choisissez celui qui vous convient le mieux et allez-y ! Et comme les femmes ont moins de temps à consacrer au réseautage que les hommes, parce qu'elles assument plus de tâches domestiques, ces réseaux sont terriblement efficaces.

Avec ces prix, nous récompenserons quatre entreprises de moins de trois ans, créées par des femmes, avec à la clé 25.000 euros. Le jury, qui comptera les représentantes de 15 réseaux féminins*, sélectionnera aussi des coups de cœur qui bénéficieront d'un mentorat spécifique au financement porté par BNPP.

* Bouge ta boîte, Gender-Scan, Led by Her, Sista, PWN Paris, Fincoach, Arborus, Journée de la femme digitale, Agence pour l'entrepreneuriat féminin, Women's Forum, Elles bougent, Femmes business angels, Jump, Les Premières ARA, Mampreneures.



Marlène Schiappa : « C'est important de montrer que l'Etat s'engage et porte ce message de confiance. » Photo Eric Desnos/JDD/Sipa

« Avec ces prix, nous récompenserons quatre entreprises de moins de trois ans, créées par des femmes, avec à la clé 25.000 euros. »

Les femmes et la tech : briser le plafond de verre

À l'heure actuelle, ce sont majoritairement les hommes qui sont aux commandes des entreprises et qui disposent des leviers du changement. Un phénomène omniprésent dans le secteur de la tech, qui fait l'objet de nombreuses initiatives en faveur de la mixité.

PAR GAËLLE MÉNAGE

Dans les années 50, les femmes représentaient 30 à 50 % des effectifs dans le secteur de l'informatique. Leur rôle a d'ailleurs été prépondérant dans le développement des logiciels, de la programmation et du wifi. On l'oublie trop souvent mais le premier programme a été créé par une femme, Ada Lovelace, en 1843. S'ensuivit une exclusion des femmes du secteur de la tech, toujours présente aujourd'hui. Pour se projeter dans ces métiers, les jeunes filles ont besoin de voir réussir des femmes qui leur ressemblent. Mais la mixité dans la tech n'est pas seulement l'affaire des femmes. C'est une question de société qui conditionne notre quotidien. Un monde technologique exclusivement masculin ne pourra pas répondre aux besoins et exigences de notre avenir.



L'empowerment des femmes, nécessaire pour transcender la tech

Pour le Women's Forum for the Economy & Society, dont le thème fédérateur cette année était « *Taking the lead for inclusion* », le G7 a été l'opportunité de mettre en lumière le rôle que les femmes peuvent et doivent jouer pour faire émerger un monde plus juste et plus inclusif. Il y a urgence à ce que les femmes, qui ne contribuent qu'à 34 % de la création de la richesse mondiale, puissent accéder aux métiers du futur, qui en réalité sont déjà les métiers d'aujourd'hui. Les STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), et pas seulement le numérique, sont au cœur de cette transformation. Il s'agit d'une question de justice, d'équité, mais aussi de performance économique : 240 millions d'emplois peuvent être créés d'ici 2025 et 28 trilliards de dollars ajoutés au PIB mondial si les femmes et les hommes sont représentés à parts égales. Plus de leadership féminin dans la filière tech serait synonyme de croissance, d'innovation, de créativité, de richesse, d'attractivité et de compétitivité.

Les disciplines STEM sont au cœur des métiers du futur car elles prospèrent et apportent une réelle plus-value et des solutions innovantes. Créé il y a quinze ans, le Women's Forum est une plateforme d'influence globale qui a pour ambition de porter la voix, la vision et la valeur ajoutée des femmes dans le monde entier. La féminisation des filières technologiques est une priorité pour le Women's Forum et ses partenaires dans toutes les réflexions et au sein des Daring Circles, conçus pour mener des actions concrètes en faveur de l'empowerment des femmes dans différents domaines. Aujourd'hui, la faible représentation des femmes dans les professions STEM est un gigantesque manque à gagner en matière de croissance économique, d'innovation, de diversité de contenu et de créativité. L'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux est d'ailleurs une pierre angulaire de l'Agenda 2030 des Nations unies adopté en 2015.

La France est exemplaire dans la promotion de l'égalité femmes-hommes, notamment championne du monde en nombre de femmes dans les conseils d'administration. Elle se doit d'être pionnière au regard du nombre de femmes dans la tech, afin d'être à la pointe de l'innovation et faire face aux défis du futur. La mixité doit s'appliquer dans tous les domaines, à commencer par l'entreprise et l'adoption de stratégies d'inclusion adaptées au secteur si particulier de la tech.



Gillian Tans, présidente monde de Booking.com



L'optimisme et l'ambition que montrent les femmes dans le monde entier pour réussir dans le domaine de l'information et des technologies sont une véritable source d'inspiration...

Gillian Tans



Nous avons 20 % de femmes dans des postes techniques, c'est bien plus élevé que dans la plupart des entreprises. Un nombre que nous arrivons à augmenter chaque année grâce de grands efforts.

JEAN-LOUIS BOUTIER

Booking.com, le bon élève de la mixité

Si les femmes trouvent l'univers de la tech attractif et qu'elles ont une vision positive de son potentiel, les obstacles restent présents. Entre autres, les préjugés au cours du processus de recrutement ou encore le manque de modèles féminins visibles aux postes à responsabilités. « *Les femmes restent largement sous-représentées dans le secteur des technologies* », explique Gillian Tans, présidente monde de Booking.com. « *Optimisme et l'ambition que montrent les femmes dans le monde entier pour réussir dans le domaine de l'information et des technologies sont une véritable source d'inspiration, surtout lorsqu'elle provient des plus jeunes générations qui considèrent qu'une carrière dans la tech peut répondre à leurs aspirations, qui sont particulièrement élevées.* » Pour cette Hollandaise qui parle couramment le français, les changements sociaux et économiques sont induits par la technologie, et si les femmes continuent d'être sous-représentées dans les rôles techniques, une fracture sociale pourrait s'approfondir et appuyer les stéréotypes sexistes présents dans le monde de la tech. « *C'est une problématique bien réelle et nous devrions tous nous en inquiéter. C'est la raison pour laquelle Booking.com en a fait une de ses priorités. Nous avons 20 % de femmes dans des postes techniques, nombre bien plus élevé que dans la plupart des entreprises. Un nombre que nous arrivons à augmenter chaque année, au gré de grands efforts.* » C'est sous la direction de Gillian Tans que Booking.com est passé d'une petite start-up néerlandaise à un leader mondial du voyage et du tourisme, faisant progresser ses activités dans plus de 224 pays et territoires. Si l'ascension des femmes à des postes de direction et à des postes techniques peut être attribuée au changement de génération, le parcours de Gillian Tans montre que la culture d'entreprise peut également être la clé de l'évolution d'une carrière.

L'égalité des opportunités pour un leadership féminin

Pour permettre aux femmes de réussir dans le secteur de la tech, tous les acteurs ont un rôle à jouer pour que le secteur soit perçu comme attractif et accueillant à tous les stades et à tous les postes, des nouvelles arrivées aux plus hauts échelons de l'organisation. Et l'attractivité du secteur de la tech auprès des jeunes générations de femmes offre une occasion de changement majeur. Il est tout à fait possible aujourd'hui pour les entreprises de la tech et pour le secteur dans son ensemble de permettre à ces femmes non seulement d'accomplir leurs souhaits, mais aussi de jouer un rôle actif dans l'élimination des obstacles qui les découragent.

« *L'industrie technologique possède un potentiel incroyable pour répondre aux critères énoncés par les femmes à travers le monde lorsqu'elles définissent le "travail de leur rêve" et leurs ambitions professionnelles* », estime Gillian Tans. Un objectif défini : développer ce potentiel et diriger plus de femmes vers la tech, ce qui relève de l'éducation, de l'évolution de la société, de la responsabilité des entreprises et, bien sûr, des initiatives gouvernementales. Si le secteur technologique veut accueillir un panel diversifié de membres dans le futur, il faut attirer les femmes au cours de leur éducation et jouer un rôle positif dans la façon dont les jeunes filles perçoivent les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques. Dans le but d'accroître les opportunités pour les femmes dans le domaine de la technologie, Booking.com offre des bourses de 500 000 euros aux étudiantes en informatique, ingénierie, technologie et mathématiques, en partenariat avec de grandes institutions telles que l'université de Cornell, l'Institut indien des sciences, ou encore l'université d'Oxford. C'est donc à travers un leadership axé sur l'inclusion que Booking.com s'engage dans la diversité et une grande partie de

cela consiste à soutenir les talents technologiques féminins et à éliminer les défis auxquels ils sont confrontés dans cette industrie, ce qu'espère faire Gillian Tans grâce à l'initiative Women in Tech. Dans ce cadre, le géant de la tech a récemment lancé les « *Technology Playmaker Awards* », qui visent à célébrer et à reconnaître les femmes qui ont réformé et continuent de transformer les entreprises, les industries et les communautés dans la tech. Un objectif : que ces dirigeantes deviennent une source d'inspiration pour les générations futures de femmes qui cherchent à saisir les opportunités que peut offrir le secteur de la tech.

Des initiatives pour l'inclusion

De plus en plus d'associations et de mouvements se créent pour promouvoir les femmes dans la tech et combattre les préjugés du collège jusque dans les entreprises, à l'image de Digital Ladies & Allies, Elles bougent ou encore Femmes du numérique. Ces associations œuvrent pour éclairer les femmes sur des postes encore méconnus (développement, test, métiers de l'intelligence artificielle, analyse data, sécurité informatique, management de projet, etc.) et montrer que la tech est une voie ouverte à tous et... toutes ! En France, le collectif Sista promeut l'investissement dans les entreprises dirigées par des femmes. Il a rédigé une charte de bonnes pratiques à destination des fonds qui investissent dans les jeunes pousses. Girls in Tech, Pink Innov' ou encore Code First Girls accompagnent les femmes, les forment au code informatique et accélèrent leur entrée sur le marché numérique. Notons également qu'à Station F, premier incubateur de start-up au monde, 40 % des start-up sont dirigées par des femmes.

Les initiatives pour pallier le manque de mixité dans la tech ne manquent pas, en France comme à l'international. La communauté internationale Women in Tech est le fruit du constat du manque de diversité dans les métiers de l'IT et d'une volonté de changer cela en fédérant les professionnelles et en attirant davantage. De l'universalité de la mission de WIT est né en septembre 2018 The WIT Network qui lui, a pour objectif de fédérer toutes les femmes en technologie. Communauté en constante croissance, The WIT Network est déjà présent dans 80 pays. Elle compte des milliers de femmes fédérées en réseau pour s'aider et se conforter dans leurs carrières. Son but : aider au développement de moyens pour permettre aux jeunes filles et aux femmes qui le désirent

Roxanne Varza,
directrice de la Station F
et fondatrice de
l'association StartHer.



© STATION F / ELIAS SANCHEZ



de rejoindre les métiers technologiques. C'est à l'initiative de quatre conseillers que WIT France a été créée en août 2016 pour permettre aux entrepreneuses de l'Hexagone de s'épanouir dans la tech sans se heurter à des barrières.

Toujours dans l'objectif de mettre en valeur les femmes travaillant dans le domaine des nouvelles technologies et d'encourager la mixité dans un domaine profondément masculin, StartHer challenge les entrepreneuses. L'association aide les femmes à se lancer et à pérenniser leur entreprise en proposant conférences, coaching juridique, échanges autour du financement des start-up et sessions découverte. Fondé en 2010 par Roxanne Varza, lauréate des 40 femmes Forbes en 2019, et Mounia Rhka sous le nom de Girls in Tech Paris, StartHer représente aujourd'hui une communauté de 30 000 personnes sur ses réseaux, et constitue un soutien de poids pour les entrepreneuses de la tech.

La féminisation, un levier de performance

Dès le plus jeune âge, les femmes sont invitées à se détourner du numérique. Le livre d'Isabelle Collet, *L'informatique a-t-elle un sexe ?*, montre comment le secteur de la tech a véhiculé une image masculine à travers le « geek », à partir des années 1980-90, détournant progressivement les femmes de ces métiers. Ainsi, les femmes ne représentaient que 27,9 % des effectifs des écoles d'ingénieurs en 2018. Parmi les diplômées, très peu réussissent à fonder une entreprise, se heurtant souvent à des comportements discriminatoires quand elles cherchent des investisseurs. Selon une étude du Boston Consulting Group sur le montant total des fonds levés depuis 2008 par des start-up françaises, celles fondées par des femmes n'ont obtenu que 2 % des financements.

Le monde de l'informatique est extrêmement dynamique. Plus les femmes y trouveront une place, plus l'innovation et l'entrepreneuriat en profiteront. L'étude [GenderScan](#) de 2016 montre une surperformance d'environ 20 % des équipes mixtes, en France comme dans le monde. L'enjeu lié à la féminisation de la tech ne doit plus être un marronnier sans effet. Il est majeur : les technologies que nous développons actuellement conditionnent notre quotidien et le

phénomène ne fera que s'amplifier. Encourager l'inclusion et la diversité dans la tech, c'est choisir de construire des technologies plus adaptées et représentatives de tous ses utilisateurs et utilisatrices.

Des actions efficaces et rapides sont plus nécessaires que jamais, et elles devront aller au-delà des questions d'études, de diplômes et de postes. Il est avant tout nécessaire de se libérer de préjugés et d'habitudes profondément ancrés dans les esprits, dans la société autant que dans le monde du travail. Cela implique de toucher des leviers psychologiques profonds chez les hommes et les femmes. Celui de la mise en avant de « *role models* » féminins est négligé. Pourtant, dans le secteur de la high tech, il pourrait bien faire basculer durablement la donne. Les modèles ne sont pas que médiatiques, ils touchent à la question profonde de la représentation directe. Bien que sous-représentées dans le secteur informatique, parmi les femmes de la tech se trouvent de nombreuses réussites et des carrières exemplaires. Ce sont ces femmes qu'il faut aujourd'hui mettre en avant, afin d'inspirer et de créer des vocations, pour mieux accompagner les dernières arrivées.

Selon un rapport de la Commission européenne, seules 25 % des personnes qui travaillent dans le domaine de la tech sont des femmes et elles sont seulement 18,5 % dans les entreprises du numérique. En 2019, Emmanuel Macron a annoncé un investissement de 5 milliards d'euros ces trois prochaines années pour soutenir les jeunes entreprises tech en croissance. Le secteur de la tech est donc celui qui générera le plus de nouveaux emplois dans les années à venir. D'où la pertinence de présenter des solutions visibles et concrètes pour inciter les jeunes femmes à choisir des filières qui nourriront le dynamisme global. Au-delà de l'enjeu de justice sociale, il y va aussi de la compétitivité de la France à l'échelle internationale. ✨

Les chiffres clés

- Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20 % en 2009.
- Le nombre de femmes diplômées de la tech a baissé de 6 % en France entre 2013 et 2018.
- Seulement 9 % des start-up françaises sont dirigées par des femmes.
- En trois ans, on est passé de 21,7 % à 25,1 % de femmes dans la tech. À ce rythme-là, le secteur du numérique n'atteindra la parité qu'en 2041.

MÉTIER & RH

Tribune

LA FEMME EST L'AVENIR DE LA TECH

Peu de femmes dans le domaine de la tech, des jeunes filles sous-représentées dans les écoles dédiées, des biais de genre résistants... Alex de las Heras, Head of Brand chez Welcome to the Jungle, s'interroge sur les causes d'une telle disparité.



ALEX DE LAS HERAS
Head of Brand
chez Welcome
to the Jungle

Le secteur de la tech est celui qui générera le plus de nouveaux emplois dans les années à venir. En 2019, Emmanuel Macron a ainsi annoncé un investissement de 5 milliards d'euros ces trois prochaines années pour soutenir les jeunes entreprises tech en croissance. Mais tout ce qui brille dans ce secteur n'est pas or : selon un rapport de la Commission européenne, 25 % des personnes qui travaillent dans le domaine de la tech sont des femmes et elles sont seulement 18,5 % dans les entreprises du numérique. Quelles sont les causes d'une telle disparité ? L'existence de stéréotypes et de préjugés est l'une des raisons évidentes de la faible présence des femmes dans la tech. Il s'agit de biais discriminatoires à caractère culturel et social, qui constituent des barrières et contribuent à la persistance des inégalités entre les femmes et les hommes.

Peu de diplômées

Un autre problème fondamental qui doit être résolu à cet égard est la faible représentation des femmes dans le domaine des études technologiques. En France, l'étude européenne "Gender Scan" montre que le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6 % en France ces dernières années. Et la baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel... Malgré la morosité de ces chiffres, le contexte social est désormais favorable à des mesures visant à accroître le nombre de femmes dans le monde numérique, que ce soit dans les institutions publiques ou privées. D'une part, la mise en œuvre d'initiatives dans le système éducatif doit viser à réduire l'"écart numérique" entre les sexes et à lutter contre les

stéréotypes de genre et les préjugés. Au niveau du contenu, il est non seulement nécessaire d'introduire des cours sur le numérique dès le plus jeune âge, mais il est également essentiel de donner plus de visibilité aux figures féminines qui ont eu de l'importance dans le secteur tech dans le matériel pédagogique.

De futurs modèles

Les médias jouent eux aussi un rôle fondamental, car ils sont responsables de la visibilité, de la promotion et de la représentation des femmes leaders d'opinion dans le secteur des technologies, qui peuvent servir de modèle et d'inspiration pour les générations futures. Cependant, nous ne pouvons pas oublier que le rôle des entreprises est également essentiel pour accroître la présence des femmes dans le domaine. Pour progresser d'un point de vue structurel, les entreprises doivent positionner la parité et la diversité comme des priorités absolues. L'inclusion doit devenir un objectif pour chaque employé, chaque équipe, au même titre que les ventes ou les résultats par exemple. Du point de vue de la communication et des ressources humaines, l'effort devrait se concentrer sur le développement d'une image de marque employeur attrayante pour les hommes et les femmes, axée sur des conditions de travail misant sur l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Dans le même temps, il est nécessaire d'assurer un processus de recrutement qui respecte la parité à chaque étape, en prêtant attention aux éventuels préjugés sexistes lors de la rédaction des offres d'emploi ou en créant des équipes de recrutement systématiquement mixtes. Toutes les initiatives proposées seront impossibles à mettre en œuvre sans la participation de tous les acteurs qui composent une entreprise. Pour y parvenir, nous devons tous et toutes nous efforcer d'atteindre cet objectif... ensemble! ■



Marlène Schiappa

Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations

« Écoutez davantage
les femmes! »

Accès des femmes aux postes de direction, avenir des hôtes de caisse, égalité des rémunérations, équilibre vie privée-vie professionnelle... Marlène Schiappa revient pour LSA sur les avancées du monde du travail en général et du secteur de la grande distribution en particulier.

LSA - L'égalité femmes-hommes est l'une des grandes causes du quinquennat d'Emmanuel Macron. À mi-mandat, où en est-on dans le monde du travail?

Mariène Schiappa - J'observe d'abord que c'est la première fois qu'une grande cause d'un président porte sur les égalités entre les femmes et les hommes. On a commencé par travailler sur la question des violences sexuelles. C'était un point de départ fondamental, car si une femme n'est pas en sécurité dans ses rapports aux autres et avec son corps, il est très difficile d'aller négocier une augmentation ou une trajectoire de carrière. Maintenant qu'on a élaboré cette « impunité zéro », on peut s'attaquer au monde professionnel.

Comment agissez-vous pour parvenir à davantage d'égalités?

M. S. - Je travaille avec Bruno Le Maire, ministre de l'Économie, à une loi pour l'égalité femmes-hommes dans l'économie afin de renforcer la place des femmes aux postes de direction et de pouvoir. Elle permettra en outre d'aller vers plus d'égalité salariale. Mais aussi de développer le soutien à l'entrepreneuriat, car on constate que les fonds sont beaucoup plus alloués à des projets portés par des hommes, et on veut

corriger cela. La loi sera présentée dans le courant de l'année.

Avez-vous constaté une prise de conscience des entreprises?

M. S. - Oui, totalement. Pour préparer cette loi, j'ai rencontré le Medef et l'Association française des entreprises privées (Afepe). Voilà encore cinq, dix ans, on me disait que la progression des femmes n'était pas un sujet pour eux. Ce n'est pas du tout ce que j'ai pu constater, mes interlocuteurs se sont montrés très volontaristes. Aujourd'hui, ce n'est plus audible de ne rien faire pour les femmes.

Certains secteurs de l'économie sont-ils plus en avance ou en retard que d'autres?

M. S. - Paradoxalement, le secteur des nouvelles technologies est plus en retard. C'est un monde qui se crée; on aurait pu penser qu'il n'allait pas pâtir de siècles de domination masculine... En fait, il reconstruit les codes de séparation entre les femmes et les hommes. Une étude *Gender Scan* démontre que de moins en moins de femmes se tournent vers ce secteur. C'est pourquoi nous avons commandé un rapport pour trouver des pistes afin d'enrayer cette évolution.

Quid de la grande distribution?

M. S. - Mon mari a travaillé à la gestion de carrière chez Carrefour et était auparavant chasseur de têtes spécialisé sur la grande consommation. Par procuration, je connais donc très bien ce sujet. Il est à l'image de notre société. On observe, comme dans d'autres secteurs, des répartitions de postes très genrées, en magasins et au siège. La grande distribution est construite sur des normes masculines: il faut se lever très tôt, arriver avant l'ouverture, être dans un rapport de force pour les négociations. Beaucoup de métiers sont physiques sur le terrain, et on demande de plus en plus une expérience en magasin pour évoluer. Enfin, le secteur exige une très grande mobilité géographique, parfois au-delà de sa région, ce qui pénalise les femmes. De nombreuses enseignes travaillent à un meilleur équilibre: je le sais pour Carrefour, mais aussi pour Monoprix, qui a un programme Women Leaders... Les femmes se fédèrent et entendent faire évoluer ces codes. Un travail RH important est à mener. Être très mobile, par exemple, est-ce vraiment un critère pertinent pour favoriser l'évolution des collaborateurs?

On ne trouve aucune femme à la tête d'une enseigne alimentaire. Cela vous étonne-t-il?

M. S. - Pas vraiment, car c'est un secteur basé sur le rapport de force, la négociation. C'est flagrant aux achats, c'est une culture masculine du pouvoir, selon les termes de l'Institut Catalyst. Il faudrait peut-être revoir la façon de gérer ce rapport de force. Un changement culturel profond est à mener.

68,2%

Le taux d'emploi en France des femmes âgées de 15 à 64 ans (75,8% pour les hommes)

29,8% travaillent à temps partiel (8,4% des hommes), dont 8,6% disent le subir (3,5% pour les hommes)

42,7% d'entre elles occupent un poste d'employé (12,6% des hommes)

43,3% de femmes dans les conseils d'administration du SBF 120 (contre 26% lors de la promulgation de la loi Copé-Zimmerman, en 2011)

Je suis allée au campus L'Oréal, qui forme des futures coiffeuses. Elles soulignaient que la coiffure est un métier qui ne peut pas se robotiser, et, surtout, que les clients veulent voir des gens. Le magasin, c'est pareil. Pour les mères en congés maternité, quand il n'y a pas beaucoup de lieux culturels, pour les personnes âgées, quand on parle de la France périphérique et de la France des ronds-points, le magasin est beaucoup plus qu'un lieu de vente, c'est un espace où on se rencontre. Regardez les distributeurs géants Yatoos Partoo, sans personnel, ça n'existe plus, car l'épicerie du coin est en plus un lieu social. Les magasins qui réussiront à préserver ce lien avec leurs clients seront ceux qui présenteront, demain, une plus forte valeur ajoutée. Mais ce n'est qu'une intuition personnelle et ma lecture du rapport social.

La loi Copé-Zimmerman de 2011 impose des quotas au conseil d'administration.

Est-ce une bonne chose et est-ce suffisant?

M. S. - C'est l'une des lois les plus efficaces. On a le temps et le recul pour mesurer ses effets. On sait déjà qu'elle a permis à la France de passer du bas du tableau sur la féminisation des entreprises au top du classement européen. Cette loi se limite aux conseils d'administration. Avec Bruno Le Maire, nous avons fait le constat que les Comex et les comités de direction ne sont encore pas assez féminisés. Or leurs membres sont des salariés des entreprises. Donc si on dit aux grandes entreprises qu'il faut parvenir demain à 50% de femmes dans ces instances, ça sous-entend licencier ou recruter en catastrophe, ce qui n'est pas envisageable.

Que penser du métier d'hôte de caisse, très féminisé?

M. S. - La caisse et l'accueil sont des métiers très féminisés sur lesquels les enseignes portent beaucoup d'attention. On le voit avec les formations accordées et les efforts de reconversion de ces métiers dits féminins. Ce sont des métiers très durs. La caisse porte par ailleurs l'image du magasin: vous pouvez avoir un super magasin mais si, à la caisse, vous êtes face à une personne épuisée, et donc potentiellement désagréable, c'est tout votre parcours client et votre image de marque qui sont mis à mal.

Redoutez-vous la fin des hôtes de caisse?

M. S. - Malgré la robotisation et la digitalisation, je ne suis pas certaine de leur disparition.

Mais il faut donner des objectifs clairs et atteignables pour féminiser tous les organes de direction. Si on ne le fait pas de façon volontariste, l'égalité femmes-hommes serait, selon les calculs du Forum économique mondial, atteinte en 2234 au travail et dans le monde de l'économie! Il faut vraiment en passer par des mesures fortes, dont les quotas. Je sais que des personnes s'y opposent, mais cela fait très longtemps qu'on nomme des hommes juste parce qu'ils sont des hommes. Si on s'attachait uniquement aux compétences, il y aurait autant de femmes que d'hommes à des postes de décision! On peut donc sans doute inverser un peu cette tendance pour une génération, et ensuite s'attacher uniquement aux compétences. Nous sommes sur la



PORTRAIT

Une féministe militante

Une ascension fulgurante. La « gauchiste » du gouvernement, expression dont elle s'amuse elle-même, est devenue secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations le 17 mai 2017. Ultime étape d'une carrière menée à vitesse grand V. Après des études de géographie, et des cours du soir pour apprendre la communication, elle fait ses premières armes au sein de l'influente agence de communication Euro RSCG (maintenant aux mains d'Havas Worldwilde). Elle en démissionne en 2007. La jeune mère crée dans la foulée le blog Maman travaille, qui devient rapidement une association. Avec sa structure, elle interpelle entreprises et politiques sur la question de la parentalité et de la répartition des rôles. En parallèle, elle écrit de nombreux ouvrages et s'illustre avec des chroniques portant sur les équilibres vie personnelle-vie professionnelle. En 2014, elle accède au poste d'adjointe au maire du Mans et est nommée conseillère communautaire au Mans Métropole. Elle est bientôt repérée sur la scène nationale et effectuera, en 2016, une courte mission auprès du ministère de la Famille et du Droit des femmes, sous le gouvernement de Manuel Valls. Elle rejoint ensuite le mouvement En marche!, où elle est nommée, sans surprise, responsable du pôle « égalité femmes-hommes ». Une mission taillée sur mesure pour cette féministe convaincue. ■ **J. D.**

« La grande distribution est à l'image de notre société. On y observe, comme dans d'autres secteurs, des répartitions de postes très genrées, en magasins et au siège. »

obligation de transparence. Comme en Islande, toutes les grandes entreprises doivent annoncer l'écart de salaires entre leurs salariés femmes et hommes. Ensuite, elles ont trois ans pour les résorber sous peine d'amendes. Avec Bruno Le Maire, nous voulons aller encore plus loin pour retrouver toutes ces données très facilement afin que les jeunes diplômés et les entrants sur le marché du travail aient accès aux écarts de salaires dans les grandes entreprises françaises, ce qui les obligera aussi à une prise de conscience.

bonne voie pour le faire et pour travailler sur des mesures d'exemplarité. Aujourd'hui, même l'État n'est pas au niveau. Nous avons aussi un travail à mener en interne et, par exemple, dans la façon dont on passe nos marchés publics. Aux États-Unis, le Women's Business Ownership Act fait en sorte que l'État ne passe des accords en termes de marchés publics qu'avec des entreprises qui respectent l'égalité femmes-hommes. Ça peut être une piste de réflexion.

Comment est-il possible d'intervenir sur les inégalités de rémunération ?

M. S. - Le gouvernement a mis en place une

Dès lors, comment agir ?

M. S. - Tout d'abord en allongeant le congé de paternité. La Finlande, où je me suis rendue récemment, est un pays très inspirant ; le gouvernement souhaite y passer le congé de paternité à sept mois. Nous sommes actuellement à onze jours. Certaines entreprises proposent déjà trente jours, elles sont prêtes. Si les citoyens ont envie et que les entreprises donnent l'impulsion, il revient aux pouvoirs publics de prendre acte de cette évolution de la société et de permettre aux pères de s'impliquer. Les entreprises ont aussi une responsabilité sur les modes de garde des enfants. J'ai par exemple créé dans mon secrétariat d'État un « bureau des enfants », qui permet à un parent, s'il y a une grève à l'école, si son enfant est malade ou autre, de venir travailler avec lui dans un endroit adapté avec des jeux. C'est un service que l'on rend à la société en s'organisant. Ce sujet ne doit plus être un tabou. Quand je dirigeais mon association, Maman travaille, combien de fois ai-je entendu des mères dire à leur patron : « Je suis malade » alors que c'était leur enfant qui l'était, pour ne pas être blâmées ! Je sais bien que tout cela est parfois compliqué à gérer, mais ça vaut toujours mieux que de bannir ces sujets et de se couper de talents qui ne vont pas se sentir acceptés pour ce qu'ils sont.

En d'autres termes, l'entreprise doit aussi s'attaquer à l'équilibre vie perso-vie pro...

M. S. - Tout à fait. Les nouvelles générations sont en quête de sens, elles veulent qu'on les respecte et qu'on prenne aussi en compte leur identité de parents. L'entreprise doit trouver les réponses les plus adaptées : ce peut être une crèche d'entreprise, un thérapeute familial pour gérer les crises d'ados... Il existe par ailleurs des règles de droit, très peu connues des entreprises. Par exemple l'obligation pour les grandes entreprises françaises de disposer d'une salle d'allaitement. J'en ai vu une récemment à l'entrée de la Maison-Blanche pour tirer son lait, pour être avec son bébé. Les grands groupes de la distribution sont capables d'en mettre en place. Autre règle : quand une femme revient de congé maternité, elle doit percevoir une augmentation équivalente à la moyenne des augmentations perçues dans son service durant son absence. Peu de femmes le savent, peu d'entreprises aussi... Alors que c'est un socle important qui montre déjà une prise en compte de l'équilibre vie perso et vie pro dans le cadre de la loi.

On évoque le cadre de la loi. Quels leviers pour briser, aussi, le plafond de verre ?

M. S. - J'ai écrit un livre avec mon mari pour parler du « plafond de mère » qu'il a pu observer dans la grande distribution. Nous disons que la maternité freine la carrière des femmes alors qu'elle booste celle des hommes. C'est ce qu'on appelle le « mummy penalty » et le « daddy bonus ». Un même fait est donc perçu totalement différemment ! En devenant un chef de famille, l'homme est, dans l'imaginaire collectif, un pourvoyeur de fonds qui subvient aux besoins de la famille. L'entreprise sera plus encline à lui donner une augmentation. Tandis que la femme sera rayée de la liste des hauts potentiels...



« Il faut plein de femmes pour représenter la diversité des femmes et qu'elles puissent avoir une voix suffisamment importante pour remettre en question des habitudes », déclare Marlène Schiappa aux journalistes de LSA.

Dernier obstacle, et non des moindres, les freins psychologiques des femmes elles-mêmes ...

M. S. - En effet, on parle souvent de la « culture de la prise de risque » définie par les sociologues. On la valorise dès le plus jeune âge chez le petit garçon, qu'on incite à occuper l'espace en faisant des cabanes, des chasses au trésor, alors que la petite fille est cantonnée au périmètre de son élastique ou de sa marelle et on s'effraie dès qu'elle s'aventure plus loin. On retrouve ensuite cette culture dans l'entrepreneuriat, dans la distribution... C'est pour cela aussi qu'on agit contre les stéréotypes dès l'école en formant les enseignants.

15,8%

L'écart entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes en France (+ 0,7 % par rapport à 2010)

37 %, le pourcentage de femmes à qui on a demandé, lors d'un entretien d'embauche, si elle comptait avoir un enfant

2234, l'année où est espérée une égalité femmes-hommes dans le monde du travail si aucune nouvelle mesure n'est prise
Source : Eurostat, Insee et World Economic Forum, 2017

Quel conseil donneriez-vous à nos lecteurs pour traiter au mieux le sujet de l'égalité femmes-hommes ?

M. S. - Écouter les femmes ! Sur les questions d'égalité, de parentalité et sur tous les autres sujets aussi. Car autour d'une table, quand il y a moins de 30 % de femmes, elles restent une minorité et donc statistiquement elles seront moins ou pas écoutées. Une seule femme ne représente pas toutes les femmes, dans ce cas c'est le syndrome de la Schtroumpfette. Le Schtroumpf homme peut-être grognon, joyeux ou autre, mais la Schtroumpfette est juste une femme. Il faut donc plein de femmes pour représenter la diversité des femmes et qu'elles puissent aussi avoir une voix suffisamment importante pour remettre en question des habitudes. Et puis, vos consommateurs, ce sont essentiellement des consommatrices, donc vraiment, écoutez-les !

PROPOS RECUEILLIS PAR FLORENCE BRAY ET JULIE DELVALLÉE

France info, Le 6h30-9h30, le 04/03/20

<http://bit.ly/2TDXSzQ>

The logo for Franceinfo, featuring the word "franceinfo" in a white, lowercase, sans-serif font on a dark grey rectangular background.

09:23:02 Invitée : Sophie Viger, directrice de l'Ecole 42. Le rapport Gender Scan remis à Cédric O montre qu'entre 2013 et 2018, la France a perdu 6 et 11 % de femmes dans les salariés et les formations liées à la technologie.

09:23:22 La parité n'est pas atteinte à l'Ecole 42.

09:23:29 Commentaire de Laurent Yus. La proportion de femmes dans la dernière promotion de l'Ecole 42 était de 21 %. Les accusations de sexisme contre l'Ecole 42 sont révolues. Elles n'ont pas de lien avec l'ancien directeur.

09:24:15 Des règles ont été imposées sur les outils de communication Slack. L'adresse email "socialreport" permet aux victimes et témoins d'actes de sexisme, de racisme ou d'homophobie de pouvoir alerter les établissements.

09:24:59 Propos sur l' effondrement des effectifs de femmes dans les filières scientifiques et d' ingénieurs après le baccalauréat

CAMPUS

Les écoles d'agronomie, bastion de filles

Avec près de deux tiers d'étudiantes, ces établissements font figure d'exception

O21

Comme souvent dans les écoles d'agronomie, ce sont des jeunes femmes qui se préparent à livrer bataille. Cet après-midi de février à Montpellier SupAgro, dix-huit étudiantes préparent leur plan d'attaque aux côtés de cinq étudiants – dans cette école, 72 % des élèves sont des femmes. La professeure de biologie et stratège Marie-Stéphane Tixier rappelle les règles qui mettront à bas l'ennemi : « *Modification de la cible, étude des résistances métaboliques, pénétration!* » Les doryphores, chenilles, acariens ravageurs n'ont qu'à se tenir bien éloignés des champs : les futures ingénieures agronomes veilleront.

Alors que les femmes ne représentent que 27 % des élèves des écoles d'ingénieurs, selon les derniers chiffres de la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), elles comptent pour 59 % des effectifs dans les écoles spécialisées en agronomie. Une proportion qui tend à augmenter au fil des ans – en 2000, elles constituaient 54 % des effectifs dans ces écoles.

Une particularité, alors que les autres branches de l'ingénierie s'inquiètent du peu d'intérêt qu'elles suscitent auprès des jeunes femmes (16 % des effectifs dans l'industrie des technologies, 19 % en industrie automobile, aéronautique, navale...). Seules les écoles de chimie accueillent, comme les

écoles d'agronomie, plus de filles que de garçons. Les diplômées de ces écoles d'« agro » ont des débouchés variés : l'industrie agroalimentaire, mais aussi l'aménagement des espaces agricoles, la préservation de l'environnement...

« Enjeu planétaire »

Comment expliquer cet intérêt des jeunes femmes pour ce domaine ? « *Je veux être utile aux autres*, répond Armance Catherin Saint-Supéry, 19 ans, étudiante à Montpellier SupAgro. *Une personne sur deux mange trop, pas assez ou mal. L'alimentation est un enjeu planétaire. Alors qu'un médecin traitera ses patients au cas pas cas, moi, en travaillant dans l'industrie alimentaire, je participerai à la production d'un système qui permettra d'aider le plus grand nombre.* »

Il faut donc mieux nourrir mais aussi mieux produire, insiste, tout aussi passionnée, Romane Contamine, 23 ans, étudiante à l'École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires (Ensaia) de Nancy. « *L'industrialisation a d'importantes conséquences sur l'environnement, il faut changer ça. Il est nécessaire de proposer des produits plus respectueux, locaux, de saison* », avance-t-elle. « *Il faut une adaptation du système agricole, qui, aujourd'hui, ne fonctionne plus du point de vue social et environnemental, avec des agriculteurs qui ne parviennent plus à vivre de leur travail et une activité qui pollue nos cours d'eau de produits phytosanitaires* », corrobore Soline Schetalat,

23 ans, étudiante à l'Ensaia. Nourrir mieux, prendre soin de l'humain et de son environnement sont les réponses que livrent en boucle les futures ingénieures.

Cette appétence des femmes pour l'agronomie « *est un effet culturel* », analyse Claudine Schmuck, auteure de l'étude internationale *Gender Scan* sur les femmes dans les métiers scientifiques et techniques, en 2016 : « *Ces étudiantes vont vers les filières où elles se sentent plus aptes à apporter leur contribution. La nature, l'effet nourricier, le soin des autres, c'est la représentation que la société a des femmes et l'image que les femmes ont d'elles-mêmes, de leur fonction dans la famille et dans la société.* »

Pour trouver le point de séparation à partir duquel les chemins de formation se séparent, condui-

sant majoritairement les garçons vers les sciences dures et les filles en direction des sciences du vivant, « *il faut remonter aux prémices de la socialisation des enfants*, explique Françoise Vouillot, maîtresse de conférences en psychologie de l'orientation. *Très vite ils ne sont pas exposés aux mêmes expériences, aux mêmes apprentissages. Aux garçons des cubes, qui vont leur permettre d'appréhender la représentation des volumes dans l'espace, aux filles une poupée, pour développer la relation au foyer et à la famille. Puis l'école à son tour est sexuée, les activités extrascolaires aussi. Tout cela participe à la fabrication émotive et sociale, qui, à travers ces expériences,*

mène à des intérêts différenciés.» Eunice Chatelain, 21 ans, étudiante à Montpellier SupAgro, en convient. Dans une salle de classe où

les filles représentent 70 % de l'effectif, elle regarde autour d'elle et lâche : « Il n'y a pas de différence génétique ou anatomique, c'est donc la société qui nous a forgées, nous a éduquées à penser comme ça. »

Pour être attractives auprès de ces diplômés d'écoles d'agronomie, les entreprises sont de plus en plus tenues de montrer patte blanche concernant l'impact environnemental de leurs activités. Clara Bardoulat, 23 ans, en dernière année à Bordeaux Sciences Agro, a fait son choix : un brasseur qui vend de la bière sur tous les continents, « mais qui a des valeurs, qui fait attention aux gens, qui s'engage sur la réduction des plastiques, des déchets, qui économise l'eau ». Elles sont nombreuses à ne pas vouloir transiger. « L'entreprise que j'intégrerai devra être en accord avec mes convictions, déclare Julia Veilex, 24 ans, en dernière année à l'Ensaia. Une entreprise qui peut-être paiera moins, mais qui proposera de bons produits. »

Dans le secteur de l'agronomie, les salaires sont en moyenne inférieurs à ceux appliqués dans tous les autres domaines, selon l'enquête d'insertion 2019 de la Conférence des grandes écoles (en moyenne 30 000 euros brut par an, hors primes, contre 35 000 euros dans la plupart des autres secteurs industriels).

Même au sein de la filière agroalimentaire, les filles sont, dès la sortie de l'école, moins bien payées que leurs camarades masculins (31 686 euros brut par an en moyenne pour les hommes, 29 412 euros brut pour les femmes), selon cette même étude. Un écart qui s'observe dans tous les secteurs de l'ingénierie dès la première embauche post-diplôme (exception faite de la métallurgie et de la chimie). « Et la disparité

entre les deux sexes ne cesse de s'accroître tout au long de leur carrière », souligne Anne-Lucie Wack, présidente de la Conférence des grandes écoles.

A seulement 19 ans, Armance, voit le décalage de rémunération entre les hommes et les femmes comme « une fatalité ». « Les filles ont intégré cette réalité, s'insurge Aline Aubertin, présidente de l'association Femmes ingénieurs qui promeut les filières de l'ingénierie auprès des jeunes. Elles l'acceptent car elles sont victimes du syndrome de l'imposteur. Si elles demandent à être payées à égalité, elles se sentent en transgression. Elles iront moins naturellement que les hommes se présenter à leur employeur le cou-deau entre les dents avec une idée simple comme : voilà ce que je vaudrais et voilà ce que je veux. Point. »

Mais il semble que, chez certaines, la révolte gronde : « Une différence de salaire avec les hommes alors que nous avons le même parcours, je ne peux l'admettre en aucune manière », avertit Soline Schetelat, étudiante à Nancy. Clara Bardoulat, à Bordeaux, est déterminée : « Il faut se battre », prévient-elle à l'intention de ses consœurs. ■

ÉRIC NUNÈS

« La nature, l'effet nourricier, le soin des autres, c'est la représentation que la société a des femmes et l'image que les femmes ont d'elles-mêmes »

CLAUDINE SCHMUCK
auteure de l'étude internationale [Gender Scan](#)



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

En 2017, après 3 ans de travail, Amazon renonce à son programme interne d'aide au recrutement basé sur l'intelligence artificielle après avoir découvert une faille majeure : les CV qui faisaient référence aux « femmes », comme dans la phrase « capitaine du club de foot féminin », étaient tout simplement moins bien évalués. En décembre 2018, Google met à jour Google Translate pour corriger des biais sexistes dans ses traductions, qui attribuent le genre masculin à « doctor », mais le féminin à « nurse ». Loin de leur neutralité attendue et fantasmée, les algorithmes reproduisent ainsi un certain nombre de biais, y compris sexistes. Le Laboratoire de l'Égalité s'est attaqué au sujet et publiera dans quelques semaines son « Pacte pour l'Égalité dans le Numérique et l'IA ».

Pour quelles raisons le Laboratoire de l'Égalité a souhaité travailler sur la place des femmes dans l'intelligence artificielle ?
Muriel Garnier, Référente du domaine Numérique et IA du Laboratoire de l'Égalité Le Laboratoire de l'Égalité vise à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs d'activité et à tous les niveaux, ainsi qu'à travailler sur les blocages et les conséquences des inégalités. Depuis la création du Laboratoire en 2010, nous avons travaillé notamment sur les domaines de la politique, de la santé,

du sport, du cinéma, de la télévision, de l'éducation, la retraite, etc. Nous dressons un état des lieux de chaque domaine et nous proposons des actions concrètes pour sensibiliser les entreprises et leur permettre de mettre en œuvre ces actions concrètes pour atteindre l'égalité. La faible représentation des femmes dans les métiers du numérique et les STEM (Sciences, Technologiques, Ingénierie et Mathématiques) est particulièrement inquiétante (cf. encart), car elle a – ou aura – précisément un impact fort sur la précarité des femmes. Cette quasi-absence des femmes contribue à la persistance des stéréotypes sexistes dans le milieu de la tech et dans ses productions. Nous avons d'ailleurs contribué en 2017 au rapport de Cédric Villani « AI for humanity », dont l'un des axes vise à promouvoir une intelligence artificielle inclusive et diverse. Au cours des 4/5 dernières années, les efforts menés en ce sens portaient essentiellement sur la mise en visibilité des femmes, l'éducation et la formation. Ce sont des actions importantes, mais qui ne touchent pas au cœur des algorithmes. Nous avons alors rencontré Aude Bernheim et Flora Vincent, docteures en microbiologie, cofondatrices de l'association WAX Sciences qui promeut une science sans stéréotype. Nous les avons sollicitées pour rédiger le dernier volume ouvrage de notre collection Égale à Égal « L'intelligence artificielle, pas sans elles ! », paru

en mars dernier. Ce livre permet de prendre conscience des biais sexistes qui affectent l'IA, ainsi que de leurs origines et propose des solutions pour y remédier. Certaines des solutions peuvent être mises en œuvre dès maintenant, il est donc urgent d'agir pour éviter que les inégalités continuent de se propager et de s'amplifier.

Nous avons travaillé cette année sur l'élaboration d'un Pacte pour l'égalité dans le numérique et l'IA – dont le titre n'est pas encore défini, qui sera rendu public en 2020 et qui dressera un panorama global des leviers pour éviter la reproduction des inégalités entre les genres.

Pouvez-vous nous donner les grandes lignes de ce Pacte pour une IA non sexiste ?

Le Pacte n'est pas encore finalisé car une version intermédiaire est actuellement revue par nos partenaires associations et entreprises. Concrètement, le Pacte proposera plusieurs approches dont les impacts pourront être évalués à plus ou moins long terme. Il s'adressera en outre tant aux organisations productrices d'IA, qu'à celles qui l'utilisent. Nous y évoquons les solutions techniques actuellement disponibles et susceptibles d'apporter des améliorations sensibles à court terme par les chercheurs et les producteurs d'IA, tout en sachant que pour être pérennes, efficaces et démultipliées, ces méthodes doivent s'inscrire dans un milieu réceptif à la culture de

l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Nous travaillons depuis des années à promouvoir cette culture, à tous les stades de la vie et dans les domaines économiques, sociaux et politiques et en donnons, dans le Pacte, les leviers essentiels appliqués au secteur de l'IA. C'est un combat de fond à long terme, car il s'agit de changement des mentalités. Ce Pacte a pour objectif d'alerter sur le fait que nous avons déjà les moyens d'agir et de travailler en parallèle sur des changements plus profonds à moyen / long terme. Nous souhaitons également à travers ce Pacte éclairer le grand public et enclencher une prise de conscience. L'enjeu est que les actions de toutes et tous – entreprises, pouvoir public, associations, grand public, etc. – convergent pour favoriser l'émergence d'une IA plus responsable et inclusive.

"Il est urgent de corriger les biais sexistes de l'intelligence artificielle, d'autant plus que nous avons les moyens d'agir"

Les bases de données reflètent l'état d'esprit des sociétés qui sont sexistes et sont donc pleines de stéréotypes sexistes qui alimentent les algorithmes. Il faut donc les analyser, les rééquilibrer en données mixtes, de même qu'il faut faire coder les algorithmes par des codeurs formés à l'égalité et donner des objectifs égalitaires aux algorithmes, coder les algorithmes avec des objectifs égalitaires.

Quelles actions concrètes peuvent d'ores et déjà être mises en place au sein des entreprises pour lutter contre la diffusion des stéréotypes sexistes via les algorithmes ? Le rôle des DSI est majeur car ce sont eux qui peuvent sensibiliser les directions Métier aux risques des biais de genre dans les usages de l'IA, être vigilants vis-à-vis des fournisseurs d'IA sur leur responsabilité en termes de résultats, informer et former les salariés sur les biais possibles dans l'IA et leurs conséquences.

En conclusion, le Pacte doit informer, sensibiliser, inciter à l'action grâce à des propositions concrètes les différents acteurs de l'IA : en rassemblant tout ce qui existe déjà et en faisant des suggestions innovantes. // **QUELQUES CHIFFRES sur les femmes et les STEM**

Les femmes représentent 10 % des salariés de Google qui travaillent sur le machine learning et 15 % de l'équipe IA de Facebook.

Seuls 12 % des leaders du machine learning sont des femmes selon une enquête menée par le magazine Wired.

En France, le nombre de femmes diplômées dans la tech a diminué de 6 % en France en 5 ans, alors qu'elle a augmenté de 2 % en Europe, selon l'étude Gender Scan publiée en novembre 2019.

BIO EXPRESS

Muriel Garnier, référente du domaine IA au sein du Laboratoire de l'Égalité

Muriel Garnier est spécialisée depuis plus de 20 ans dans la stratégie et le management des systèmes d'information au sein de cabinets de conseil et en tant que Directrice de Systèmes d'information au sein de grands groupes. Son rôle a toujours été de rechercher pour les entreprises les cas d'usage des nouvelles technologies et leurs impacts humains, financiers, environnementaux dans des secteurs d'activité sensibles comme l'industrie pharmaceutique et l'énergie, dont les activités du nucléaire.

Dans l'exercice de son métier, elle a été confrontée à l'absence de femmes et aux difficultés d'évolution des femmes dans un métier majoritairement masculin d'où son engagement pour l'égalité hommes-femmes dans le numérique et l'IA. ■



Simplon (formations numériques) veut doubler son nombre de diplômés en 2020

Paris, 21 nov. 2019 (AFP) -

Le réseau d'écoles du numérique gratuites Simplon doublera le nombre d'élèves formés en 2020 comparé à l'année précédente, a indiqué jeudi à l'AFP son co-fondateur et président Frédéric Bardeau.

"Nous prévoyons de former 3.000 personnes, soit un doublement par rapport à 2019", a indiqué M. Bardeau à l'AFP, en marge de l'inauguration d'un nouveau site de 600 mètres carrés à Montreuil (Seine Saint-Denis), en présence du secrétaire d'Etat au numérique Cédric O.

Fondé en 2013, Simplon propose des formations au numérique "gratuites, professionnalisantes, sans pré-requis" de diplômés, mais "intenses".

Il a formé plus de 6.200 personnes depuis sa création, dont 60% "avait le bac ou moins que le bac", indique M. Bardeau. "Le taux de retour à l'emploi est de 75%", a-t-il précisé.

"On a tendance à voir le numérique comme réservé aux mâles blancs sur-diplômés, et c'est super qu'il y ait Simplon" pour prouver le contraire, s'est félicité de son côté Cédric O.

38% des diplômés de Simplon sont des femmes, moins que la stricte parité mais bien plus que les 17% qui sont la moyenne dans la secteur numérique, selon l'étude Gender Scan publiée mi-novembre.

Structuré sous la forme d'une entreprise solidaire d'économie sociale (loi Hamon de 2014), Simplon finance son activité avec les différentes aides versées par les pouvoirs publics, des financements d'entreprises, voire des dons, comme le don d'un million d'euros par la fondation philanthropique de la banque américaine JP Morgan qui a permis l'installation du nouveau site de Montreuil.

Simplon est notamment partenaire de Microsoft pour des formations en intelligence artificielle équivalente à un niveau technicien.

Le numérique a fait éclore une nouvelle vague d'écoles et de formations professionnalisantes sans conditions de diplômés comme Simplon.

Parmi les plus connues figurent également l'Ecole 42, créée par le fondateur de Free Xavier Niel, qui forme en 3 ans des codeurs de niveau ingénieur, ou le Wagon, qui propose une formation courte de développeur web.

Simplon, qui compte aujourd'hui 300 salariés, a levé 12 millions d'euros début 2019, auprès de la Banque des territoires (Caisse des dépôts) ou de fonds d'investissement plaçant de l'épargne solidaire.

lby/soe/az

J.P. MORGAN CHASE & CO | MICROSOFT



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

La féminisation des métiers de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) ne progresse pas voire recule, selon une étude du cabinet Global Contact, baptisée « Gender Scan », remise le 13 novembre au secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O. « Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré ce dernier, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020 (v. l'actualité n° 17885 du 29 août 2019), a-t-il précisé. Selon l'étude, le nombre de femmes diplômées de la tech a baissé de 6 % en France, passant de 35 746 à 33 709 entre 2013 et 2017. Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2 %, passant de 4 067 diplômées en 2013 à 3 892 en 2017. Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'UE, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2 % dans la tech, et de 23 % dans le numérique. Ces tendances s'accompagnent d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel. Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20 % en 2009. Pourtant, leur satisfaction en France « est au plus haut comparée à celle observée à l'international ». Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur. Cette étude a été réalisée sur la base de données Eurostat et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15 000 répondants, dont 3 597 en France. *Source AFP*



Selon l'étude Gender Scan du cabinet *Global Contact*, remise mercredi au secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O, le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6 % en France, passant de 35 746 à 33 709 entre 2013 et 2017. La diminution provient « **de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts [...] et la stagnation ou la légère diminution des**

maîtrises ». Sur la seule branche du numérique, il baisse de 2 %, passant de 4 067 diplômées en 2013 à 3 892 en 2017. Dans l'Union européenne, les femmes diplômées progressent pourtant de 2 % dans la tech, et de 23 % dans le numérique. Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20 % en 2009. ■

FRANCE

Recul de la féminisation des métiers de la tech

Selon l'étude Gender Scan publiée mercredi par le gouvernement, le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6 % entre 2013 et 2017 (de 35 700 à 33 700). Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs du secteur en 2018, contre 20 % en 2009.

Lejdd.fr, « Mixité en entreprise : les progrès qu'il reste à accomplir », 18/11/2019

<https://www.msn.com/fr-fr/actualite/france/mixite/C3%A9-en-entreprise-les-progr%C3%A8s-qu-il-reste-%C3%A0-accomplir/ar-BB1aMYAr?li=BBkGbOY&scrf=rss>

le-JDD.fr

Mixité en entreprise : les progrès qu'il reste à accomplir

Aude Le Gentil 07/11/2020



© Deepol by Flairpicture
Malgré des avancées liées à l'instauration de quotas, la féminisation du monde du travail s'arrête encore aux portes du pouvoir. État des lieux des progrès réalisés et des obstacles.

Elles sont en première ligne contre le Covid. D'après l'Insee, les femmes représentent 87,7% des infirmières, 97,7% des aides à domicile, 73,4% des vendeurs et caissiers. Des "femmes providentielles mais invisibles, sous-payées, surchargées", regrettait le Haut Conseil à l'égalité dans un rapport en mai dernier. La crise sanitaire a mis en lumière ces disparités dans le monde du travail.

Seulement 18,2% de femmes dans les comités exécutifs

Des progrès, il y en a. Depuis 2011 et la loi Copé-Zimmermann imposant des quotas, la part de femmes dans les conseils d'administration des sociétés du CAC40 a bondi. Elle s'établissait à 44,6% en 2019, un record en Europe.

Pour le reste, "ça balbutie", lâche Catherine Bonneville-Morawski, fondatrice du cabinet de conseil en mixité Eragina. Ainsi, les comités exécutifs et comités de direction du CAC40 sont demeurés masculins à 81,8% en 2019. Comme si la féminisation s'arrêtait aux portes du pouvoir. A ce plafond s'ajoutent des "parois de verre", qui cantonnent les salariées à des postes jugés moins stratégiques. Inégalités salariales, temps partiel subi, accès aux financements... Autant d'écarts qui ne se sont pas résorbés, ou très peu.

Comment accélérer? "En jouant sur les trois paramètres de l'équation : les femmes, les hommes et les entreprises", répond Marie-Christine Mahéas, coordinatrice de l'Observatoire de la mixité. Mentorat, réseaux, sensibilisation... : des programmes aident les salariées à lever leurs freins. "Se mettre en avant, négocier une promotion, ça s'apprend, détaille-t-elle. Ce sont des règles du jeu à connaître."
Deuxième levier : inclure les hommes. "Ils se rendent vite compte de l'intérêt pour l'équilibre personnel, relève Catherine Bonneville-Morawski. Mettre fin aux réunions avant 9 heures ou après 18h30, c'est bénéfique pour tout le monde."

Le volontarisme d'un dirigeant peut servir de moteur

Enfin, les entreprises doivent faire preuve de volontarisme. L'Observatoire de la mixité leur suggère six axes : présenter un engagement des dirigeants, lancer un plan de sensibilisation, prendre en compte les différents cycles de carrière, fixer des objectifs chiffrés, publier un tableau de bord et utiliser un langage inclusif. "Le rôle des dirigeants est primordial, insiste Marie-Christine Mahéas. Si la tête n'est pas impliquée, aucune mesure ne fonctionne."

"

Recruter une femme est encore perçu comme une prise de risque

"

Performances accrues, bien-être des équipes, meilleure compréhension du marché... Des études le prouvent : les entreprises ont tout à y gagner. Pourtant, "recruter une femme est encore perçu comme une prise de risque, observe Aline Aubertin, présidente de l'association Femmes ingénieurs. Ça conduit les employeurs à choisir des candidates surdimensionnées pour un poste." Elle les incite à faire preuve de créativité pour repérer des talents féminins.

Contre le *pinkwashing* et les effets d'annonce, les trois expertes préconisent de renforcer le cadre légal en mêlant pédagogie, contrôles et sanctions. Et pas question de baisser la garde. Pour Catherine Bonneville-Morawski, en matière de sexisme, "quand on n'avance pas, on recule".

Les oubliées du numérique

La chercheuse Isabelle Collet les appelle "les oubliées du numérique". Paritaire jusque dans les années 1980, le secteur du numérique ne comptait en 2017 que 23% de femmes, selon l'Insee. Pire, d'après l'étude Gender Scan, la part de diplômées dans cette filière est passée de 17% en 2013 à 10% en 2017.

Son auteure, Claudine Schmuck, analyse ce phénomène par la montée en puissance de stéréotypes et de la figure du geek. Autre explication : "Les filles ont tendance à choisir des métiers dont elles perçoivent le sens et l'utilité." Une dimension peu mise en avant selon elle dans le numérique.

Mais les choix d'orientation n'expliquent pas tout. Gender Scan souligne que 40% des femmes quittent la filière dans les dix à quinze années suivant leur prise de poste. La faute, selon Claudine Schmuck, à une gestion des carrières qui peine à valoriser les talents féminins. "La bonne nouvelle, c'est que 66% des femmes de la tech trouvent que leur entreprise est engagée sur ce sujet", poursuit l'experte, qui pronostique une embellie.

L'industrie ne veut plus être la mauvaise élève

Le 21 juillet, les ministres Agnès Pannier-Runacher et Elisabeth Moreno présentaient le "Guide des bonnes pratiques" pour stimuler la mixité dans l'industrie. Objectifs : "attirer les femmes", "garder les talents féminins" et les "faire évoluer".

Et il y a fort à faire. En dix ans, la part de femmes dans ce secteur a stagné, s'établissant à 29,2% en 2017 selon l'Insee. Si l'agroalimentaire, la chimie ou l'environnement tirent leur épingle du jeu, l'aéronautique ne comptait que 23% de salariées cette même année, selon l'association Elles bougent.

"Dès l'enfance, dans les livres ou jouets, on apprend aux filles que la technique, ce n'est pas pour elles, déplore Aline Aubertin, présidente de Femmes ingénieurs et directrice des achats de General Electric. En école d'ingénieurs, elles ne sont que 30%."

Pour enrayer ce cercle vicieux, les sensibilisations se multiplient. Des actions qui doivent encore monter en puissance, juge Aline Aubertin : "Pour des résultats sur le long terme, il faut plusieurs piqûres de rappel et agir de l'école à l'entreprise."

Dans la finance, un dernier plafond de verre à briser

Depuis les années 1980, les femmes ont conquis un secteur longtemps perçu comme un bastion masculin : la finance. Audit, comptabilité, banque... Ces filières sont paritaires, avec des figures comme Christine Lagarde, présidente de la Banque centrale européenne, ou Kristalina Georgieva, directrice générale du Fonds monétaire international.

Toutefois il y a un "mais". "Les embauches sont paritaires, mais plus on progresse dans la hiérarchie, plus les femmes disparaissent", constate Nathalie Bitbol-Saba, enseignante-chercheuse à Paris School of Business, spécialiste des questions de genre dans ce secteur. "Les employeurs valorisent des qualités qu'ils jugent masculines, comme l'esprit de compétition, l'assurance, voire l'ego", décrypte-t-elle. Selon Financi'Elles et Ethics & Boards, la féminisation des conseils d'administration dans la finance est passée de 27,6% en 2016 à 40,3% en 2019. Dans les comités exécutifs et de direction, cet indice n'a progressé que de six points, pour plafonner à 20,8%.

Pourquoi la féminisation des métiers de la tech est en panne

Ségolène Forgar avec AFP | Le 14 novembre 2019



Selon l'étude «Gender Scan» du cabinet Global Contact, le nombre de femmes diplômées de la tech a baissé de 6% en France. Un phénomène qui s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel.

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas. Elle aurait même tendance à reculer, si l'on en croit une étude du cabinet Global Contact (1), remise ce mercredi 13 novembre au secrétaire d'État chargé du numérique Cédric O. Selon les chiffres, le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017. Pourquoi une telle évolution ? Elle provient «de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises», rapporte l'étude baptisée «Gender Scan».

Sur la seule branche du **numérique** plus précisément, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4067 diplômées en 2013 à 3892 en 2017. Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech et de 23% dans le numérique. La baisse du nombre de diplômées s'accompagne en même temps d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient en effet que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Un meilleur équilibre vie pro-vie perso

«Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années», assure Cédric O, cité dans un communiqué de Global Contact. C'est dans ce contexte que le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur «l'émancipation économique des femmes» qui sera présentée en 2020, a tenu à préciser le secrétaire d'État.



Pour autant, le bilan n'est pas tout noir. «La satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international», note l'étude. «L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et **l'équilibre vie professionnelle/vie privée.**»

 **Gender Scan**
@GenderScan 

#GenderScan2019 : organisation du travail, équilibre vie professionnelle / vie privée : les Françaises sont plutôt positives sur leur emploi dans la #tech avec des niveaux de satisfaction nettement plus élevés que ceux observés à l'international



POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLES IMPACTANTES DES ENTREPRISES FRANCAISES DE LA TECH

Proportion de femmes dans la tech qui se déclarent satisfaites

	France	International
Organisation du travail	90%	76%
Gestion de carrière	59%	48%
Équilibre vie professionnelle/vie privée	86%	65%

Source : Enquête 2019 Gender Scan™

♡ 9 11:18 AM - Nov 13, 2019 

Et s'il fallait s'inspirer de l'Allemagne ?

Le tableau reste toutefois moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger. Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir. Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques. «Il y a pléthore d'actions», menées par de «multiples acteurs sans aucune coordination», déclare Claudine Schmuck à l'AFP. Puis de poursuivre : «Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives», et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. **Angela Merkel** a «contribué à cette dynamique» en soutenant dès son arrivée au pouvoir le «Girl's day», estime Claudine Schmuck. De quoi s'agit-il concrètement ? Durant une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines : le soin des autres, par exemple. L'occasion, bien souvent, de bousculer les mentalités.

(1) L'étude «Gender Scan» a été réalisée sur la base de données Eurostat et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3597 en France.



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule (étude)

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O. «Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années», a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact.

Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur «l'émancipation économique des femmes» qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O. Selon les chiffres de l'étude baptisée «[Gender Scan](#)», le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017. La diminution provient «de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises», selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017. Ces évolutions

sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique. La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009. Pourtant, «la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international», note l'étude. «L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre» vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude. L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Challenges.fr, « La féminisation des métiers de la tech est en panne, voire en recul »,
14/11/2019

https://www.challenges.fr/femmes/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-est-en-panne-voire-en-recul_684589

Challenge^s

Femmes

La féminisation des métiers de la tech est en panne, voire en recul

Par Challenges.fr le 13.11.2019 à 16h24

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.



“Il n’y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années”, a déclaré le secrétaire d’Etat, cité dans un communiqué de Global Contact

📷 CHARLES PLATIAU

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact* remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Une baisse de 6% en France

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

17% des effectifs en 2018

Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

(avec AFP)

Stratégies.fr, « La féminisation des métiers de la tech est en panne, voire en recul », 14/11/2019

<http://www.strategies.fr/culture-tech/4036919w/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-est-en-panne-voire-en-recul.html>

STRATÉGIES
MARKETING COMMUNICATION MÉDIAS DIGITAL

MANAGEMENT

LA FÉMINISATION DES MÉTIERS DE LA TECH EST EN PANNE VOIRE EN RECUL

14/11/2019 - par TP/AFP

Selon les chiffres de l'étude baptisée Gender Scan, le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France.



Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009 / Crédit : Unsplash

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi 13 novembre au secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O.

«Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années», a déclaré le secrétaire d'État, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur «l'émancipation économique des femmes» qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée Gender Scan, le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35 746 à 33 709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient «*de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises*», selon l'étude. Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4 067 diplômées en 2013 à 3 892 en 2017.

Lire aussi : Les femmes encore moins valorisées dans la pub

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique. La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, «*la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international*», note l'étude. «*L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre*» vie professionnelle/vie privée.

Cependant, le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude. L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15 000 répondants, dont 3 597 en France.

L'Humanité et Humanité.fr, « Inégalités le monde des technologies toujours plus sexiste », 14/11/2019

<https://www.humanite.fr/inegalites-le-monde-des-technologies-toujours-plus-sexiste-680216>

L'Humanité

Il y a les Women in Tech, pour faciliter les carrières des femmes dans les technologies, ou Femmes Business Angels, qui entend « convertir les femmes au capital-risque »... Toutes ces initiatives de la start-up nation ont échoué

Il y a les Women in Tech, pour faciliter les carrières des femmes dans les technologies, ou Femmes Business Angels, qui entend « *convertir les femmes au capital-risque* »... Toutes ces initiatives de la start-up nation ont échoué, ce monde de bits et de gros sous reste un univers d'hommes. Selon le baromètre Gender Scan, qui scrute le nombre de femmes diplômées des technologies, elles sont même de moins en moins. En baisse de 6 % depuis 2013. Un problème qui apparaît typiquement français, puisque à l'échelle de l'UE le nombre de femmes dans le numérique est en hausse de 23 %. La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note en toute logique l'étude. Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20 % en 2009. En outre, plus que du manque de rémunération, les femmes du secteur disent souffrir de remarques et de comportements sexistes. P. M.



Capital/travail

Inégalités Le monde des technologies toujours plus sexiste

Il y a les Women in Tech, pour faciliter les carrières des femmes dans les technologies, ou Femmes Business Angels, qui entend « *convertir les femmes au capital-risque* »... Toutes ces initiatives de la start-up nation ont échoué, ce monde de bits et de gros sous reste un univers d'hommes. Selon le baromètre Gender Scan, qui scrute le nombre de femmes diplômées des technologies, elles sont même de moins en moins. En baisse de 6 % depuis 2013. Un problème qui apparaît typiquement français, puisque à l'échelle de l'UE le nombre de femmes dans le numérique est en hausse de 23 %. La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note en toute logique l'étude. Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20 % en 2009. En outre, plus que du manque de rémunération, les femmes du secteur disent souffrir de remarques et de comportements sexistes.

P. M.



Voix off – « Radio classique, le focus eco »

Dimitri Pavlenko (présentateur) – « 6h47, la Tech ce sont surtout des études et des métiers d'hommes. Une étude vient une fois de plus le confirmer, pire, la part des femmes dans les hautes technologies dévisse de manière inquiétante. Bonjour Claudine Schmuck »

Claudine Schmuck (invitée) – « Bonjour »

Dimitri Pavlenko (présentateur) – « Vous êtes consultante spécialiste en innovation, fondatrice du cabinet Global Contact, c'est vous qui signez cette étude « Gender Scan » sur la Tech française. Vous l'avez remise hier au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O. Cela fait 10 ans que vous travaillez sur les questions de genre, à peine 20% de femmes dans les emplois de la Tech et c'est en baisse, elles sont de moins en moins nombreuses, qu'est ce qui se passe exactement Claudine Schmuck ? »

Claudine Schmuck (invitée) – « Oui vous avez raison, c'est hélas la chronique d'une évolution prévisible, puisque dans notre étude de 2017 on voyait déjà que la proportion de jeunes filles dans le secondaire qui choisissent une orientation scientifique au niveau de la Première et de la Terminale était en train de chuter. Dans l'étude de cette année, on observe entre 2013 et 2017 une chute de la proportion de femmes dans les formations post bac, c'est donc la conséquence assez logique de ce que l'on observait dans le secondaire. Clairement nous sommes en panne. Et pour moi une des grandes surprises de l'étude de cette année c'est qu'en regardant toutes les données au niveau européen, alors que nous on dévisse, en Europe, cela augmente et dans des proportions assez conséquentes »

Dimitri Pavlenko (présentateur) – « Et comment on explique cela finalement Claudine Schmuck ? Parce que c'est inquiétant certes, mais il y a des raisons à cela, quelles sont-elles ? »

Claudine Schmuck (invitée) – « Alors les raisons à cela, elles sont multiples. Ce qui est nouveau et m'a surprise cette année, parce qu'ils étaient dans une situation à peu près équivalent à la nôtre jusqu'à récemment, c'est l'évolution observée Allemagne. En Allemagne on a une augmentation très importante, supérieure à 30% des femmes dans les formations et dans les emplois de la Tech. Cela est surprenant mais c'est aussi un message d'espoir pour nous, parce qu'ils étaient, jusqu'à il n'y a pas encore très longtemps, dans une situation équivalente à la nôtre. Ils ont eu un gouvernement avec Angela Merkel qui, comme vous le savez, et physicienne de formation, et puis des entreprises de la Tech qui se sont engagées et les résultats sont là.

Donc je pense que c'est un exemple auquel il faut réfléchir et dont on peut s'inspirer pour impulser des solutions en France. »

Dimitri Pavlenko (présentateur) – « A propos de ces solutions, vous avez une idée vous, que vous avez soumise hier à Cédric O. L'idée ce serait de cartographier les initiatives existantes pour inciter les femmes à se lancer dans ces métiers de la Tech, les métiers d'ingénierie également, parce qu'il y en a plein des initiatives, je vais en citer deux, trois, : le mouvement « Girls In Tech », le mouvement « Sista » aussi pour inciter les startup'euses à se lancer mais tout cela est très dispersé. C'est cela le problème selon vous Claudine Schmuck ?

Claudine Schmuck (invitée) – « Tout à fait, il faut quand même se rendre à l'évidence, cela fait 10 ans que beaucoup d'associations et d'entreprises du secteur privé mais aussi des acteurs du secteur public s'impliquent sur le sujet. Vous évoquiez « Sista », il y a aussi des associations qui font un très gros travail, du type « Femmes Ingénieures » ou « InterElles » qui est un cercle qui mobilise les entreprises sur ces sujets. Pourtant l'évolution est clairement négative. Qu'est-ce que cela veut dire ? Cela veut dire qu'aujourd'hui, il y a quelque chose qui ne marche pas dans la façon dont ces organisations s'organisent et fonctionnent. Donc la cartographie vise tout simplement à instiller, au travers d'un questionnaire qui sera diffusé largement la culture de l'impact, le Conseil National du Numérique va reprendre cette mesure et travailler sur le sujet avec la fondation « Femmes@numérique ». Parce qu'une des questions clés c'est quand même de se soucier de savoir si les actions que l'on conduit auprès de jeunes filles dans le collège ou le lycée sont entendues et si elles inspirent les jeunes filles pour changer d'orientation et aller vers des formations scientifiques et techniques.

Dimitri Pavlenko (présentateur) – « Eh oui parce que cela reste persistant, on conseille toujours moins les filles que les garçons à aller dans des formations scientifiques et c'est quand même là, la base de ce problème de la faiblesse du nombre de femmes dans les formations et les métiers de la Tech et il faut que cela change. Pourquoi les entreprises n'imposeraient-elles pas des quotas de femmes ? Pourquoi pas ? Il y en a qui le font déjà. Merci en tout cas d'avoir été avec nous ce matin Claudine Schmuck, je renvoi les auditeurs à l'Etude « Gender Scan » que vous avez remise hier au secrétariat chargé du numérique Cédric O.

Courriercadres.com, « Les femmes toujours sous représentées dans les filières tech », 13/11/2019

<http://courriercadres.com/cadres-et-dirigeants/les-femmes-toujours-sous-representees-dans-les-filieres-tech-13112019>

courrier
Cadres



Les femmes toujours sous représentées dans les filières tech

mercredi 13 novembre 2019, par **Nicolas Monier**

Dans sa dernière enquête, Gender Scan revient sur la place des femmes dans l'économie numérique. Force est de constater que les résultats laissent apparaître un vrai décrochage. Les chiffres ne cessent de chuter : des diplômées en ingénierie à l'emploi des femmes dans les filières tech ! Une situation jugée préoccupante pour Cédric O, secrétaire d'État chargé du numérique présent à l'occasion de la publication de ces résultats.

Les femmes demeurent toujours autant sous représentées dans les filières dites technologiques. Dans sa cinquième édition, l'enquête Gender Scan dresse une photographie de la place des femmes dans le secteur High-Tech et le numérique. Le décrochage commence dès l'école. Entre 2013 et 2017, la proportion de femmes diplômées diminue de 6 % en France. Alors que cette proportion croît de 2 % sur la même période dans le reste de l'Europe. En matière d'emploi, même constat alarmant. Les effectifs de femmes salariées dans les filières de haute technologie accusent une baisse de 11 % alors que cette proportion croît de 14 % dans le reste de l'Europe. *"Nous assistons à une véritable évaporation des compétences. Plus l'âge avance, plus la proportion de femmes diminue dans les secteurs concernés"*, remarque Claudine Schmuck, fondatrice du cabinet Global Contact, à l'origine de l'enquête. Force est de constater que les acteurs ne parviennent pas à appréhender les mesures d'impact liées aux différentes actions menées qu'elles soient publiques ou privées. Comment rationaliser l'allocation de fonds permettant aux femmes de franchir le plafond de verre ?

Un plafond de verre encore solide

Pourtant la satisfaction au travail des femmes dans la tech française reste à un haut niveau. 66 % des salariées reconnaissent un engagement fort de leur direction générale en faveur de la qualité de vie au travail et 69 % d'entre elles constatent l'impact positif des campagnes de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes. *"Chez Orange, ce sont nos équipes mixtes qui réussissent le mieux. D'ailleurs, un grand nombre de boutiques parmi les plus compétitives sont gérées par des femmes"*, observe Mari-Noëlle Jégo-Laveissière, deputy CEO, technology and global innovation chez Orange. Constatant cet indéniable décrochage de la mixité dans la High-Tech française, le secrétaire d'État chargé du numérique a tenu à rappeler que ces tendances devraient commencer à s'inverser notamment grâce à la future loi sur l'émancipation économique des femmes portée par le gouvernement en 2020. Espérons donc que cela ne reste pas au stade de vœux pieux.

LesEchos.fr, « Pourquoi le monde de la tech peine à attirer les étudiantes françaises », 13/11/2019

<https://www.lesechos.fr/tech-medias/hightech/pourquoi-le-monde-de-la-tech-peine-a-attirer-les-etudiantes-francaises-1147591>

Les Echos

Pourquoi le monde de la tech peine à attirer les étudiantes françaises

Selon une étude le nombre de femmes diplômées de la tech a baissé de 6 % en France entre 2013 et 2018. En termes d'emplois, de 2013 à 2018, les effectifs de femmes salariées dans les secteurs de haute technologie [...] chutent de 11 %. Les stéréotypes de genre et le manque de confiance en elles des élèves françaises jouent notamment un rôle.



Par **Tifenn Clinkemaillié**

Publié le 13 nov. 2019 à 19h42

La féminisation des métiers de la tech et du numérique est en panne. C'est le constat dressé par le cabinet Global Contact dans la cinquième édition de l'enquête « Gender Scan » remise ce mercredi 13 novembre au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

Entre 2013 et 2017 le nombre de femme diplômées de la tech a ainsi chuté de 35.746 à 33.709, soit une baisse de 6 %. Sur la seule branche du numérique le nombre de femmes diplômée baisse de 2 %. Une spécificité française puisque dans le même temps le nombre de femmes diplômées du numérique a progressé de 23 % en Europe.

Douze femmes puissantes de la tech

Une situation qui semble paradoxale. « La satisfaction au travail des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international », souligne l'étude. Au total, 66 % des femmes diplômées et actives dans la tech en France reconnaissent un engagement fort de la part de leur direction générale contre seulement 51 % à l'international.

Stéréotypes de genre

Mais alors pourquoi de telles disparités au niveau européen ? Claudine Schumck, auteure de l'enquête identifie trois points de blocage propre à la France. « Il existe tout d'abord une persistance importante des stéréotypes de genre dans les hobbies des jeunes », souligne-t-elle. « Notre contexte éducationnel fait également qu'on ne renforce pas la confiance en soi des filles, notamment en sciences et en maths. Beaucoup de professeurs auront ainsi tendance à ne pas les orienter vers des cursus scientifiques », ajoute-t-elle. Dernier facteur : la perception des parents du monde de la tech, qu'ils jugent encore largement masculin.

La tech, une affaire de femmes à reconquérir

« Il n'y a pas de fatalité », explique le secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O. « Nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », détaille-t-il. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

L'exemple allemand

Pour Claudine Schmuck l'exemple est à chercher du côté allemand, dont la situation était similaire à la France il y a quelques années. La volonté forte de l'Etat, qui a notamment instauré une journée des femmes dans la tech, conjugué à un contexte favorable de l'emploi féminin a porté ses fruits.

Au niveau français, l'auteure de l'enquête met en avant deux leviers d'action : une cartographie des actions sur le terrain accompagné d'un suivi de leur efficacité et une meilleure visibilité des engagements pris par les entreprises.

Tifenn Clinkemaillié

**Bfmtv.fr, « Pourquoi en France la tech attire de moins en moins les étudiantes »,
13/11/2019**

<https://www.bfmtv.com/economie/la-tech-attire-de-moins-en-moins-les-etudiantes-francaises-1805307.html>



Pourquoi en France la tech attire de moins en moins les étudiantes

© 13/11/2019 à 16h00 Mis à jour le 13/11/2019 à 16h25



Selon l'étude européenne baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017. Un constat alarmant alors qu'en Europe, les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech.

En France, malgré plusieurs **initiatives privées** ou publiques dans ce sens, les femmes sont moins nombreuses à s'engager dans les filières d'études technologiques (numérique et informatique). Selon les chiffres de l'étude baptisée "*Gender Scan*", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017. L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3597 en France.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'État chargé du numérique. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O qui, dans un tweet (cf ci-dessous), a accusé le coup à propos de la divulgation de ces résultats "qui montrent que nous avons encore beaucoup à faire".



La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude. Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.



Le plus inquiétant pour la France que que l'évolution constatée est à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne aussi d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée. Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Libération.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

https://www.liberation.fr/depeches/2019/11/13/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude_1763152



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

Par AFP — 13 novembre 2019 à 15:12 (mis à jour à 18:35)



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact. Photo Frederic J. BROWN. AFP



➔ La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

«Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années», a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur «l'émancipation économique des femmes» qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée «Gender Scan», le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient «de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises», selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, «la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international», note l'étude.

«L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre» vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

«Il y a pléthore d'actions», menées par de «multiples acteurs sans aucune coordination», a-t-elle déclaré à l'AFP. «Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives» et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômée dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a «contribué à cette dynamique» en soutenant dès son arrivée au pouvoir le «Girl's day», estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France. ◀

NouvelObs.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019

<https://o.nouvelobs.com/high-tech/20191113.AFP8596/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude.html#modal-msg>

Le nouvel
Observateur

nouvelobs.com

0 > High Tech

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude



Par **Obsession** Publié le 13 novembre 2019 à 15h30

Paris (AFP) - La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Paris (AFP) - La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Challenges.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019

https://www.challenges.fr/economie/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude_684575

Challenge^s

Économie

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

Par AFP le 13.11.2019 à 15h12



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact

AFP/ARCHIVES - FREDERIC J. BROWN

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Challenges.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019

https://www.challenges.fr/economie/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude_684575

Challenge^s

Economie

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

Par AFP le 13.11.2019 à 15h12



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact.

AFP/ARCHIVES - FREDERIC J. BROWN

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

AFP, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée « **Gender Scan** », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck : pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude **Gender Scan** a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude)

Paris, 13 nov. 2019 (AFP) -

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

lby/soe/sp

Afp le 13 nov. 19 à 15 12.



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude)

Paris, 13 nov. 2019 (AFP) -

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

lby/soe/sp

Afp le 13 nov. 19 à 15 12.

L'usinenouvelle.fr, « En France la part des femmes dans la Tech dévise de manière inquiétante », 13/11/2019

https://s.kmni.eu/t/OSwUyjUoD-mfHOhY1mtkGu7uXxcCAiYg-pdf-zC/UsineNouvelle.com_20191112230000

L'USINE NOUVELLE

En France, la part des femmes dans la Tech dévise de manière inquiétante

ANNE-SOPHIE BELLAÏCHE

ECONOMIE, L'USINE CAMPUS

PUBLIÉ LE 13/11/2019 À 17H30

Que ce soit sur l'évolution des diplômés ou sur les effectifs employés, la part des femmes dans les hautes technologies (incluant le numérique) baisse encore en France. Un mouvement à contre-courant de ce qui s'observe dans l'Union européenne. Un constat alarmant alors que les initiatives sont pourtant nombreuses sur le terrain pour remédier à ce phénomène de genre qui affecte un secteur essentiel pour l'avenir de l'économie et de la société.



C'est une tendance alarmante que l'enquête Gender Scan a livré au secrétaire d'Etat au numérique Cédric O ce 13 novembre. La part des femmes aussi bien dans les formations que dans les emplois de hautes technologies, loin de progresser, décroche. Et c'est un mouvement atypique sur le continent car dans l'Union européenne, le mouvement est inverse.

Moins 11 % de salariées

Le premier signal d'alarme se lit dans l'évolution des effectifs féminins dans le secteur des hautes technologies, en baisse sur la période 2013-2018 de 11 % alors que cette proportion est à la hausse de 14 % dans l'Europe des 28. Les données sont issues d'Eurostat qui recoupe différentes bases pour une analyse qui inclut le secteur manufacturier de hautes technologies et le secteur des services de hautes technologies et du savoir. Au-delà des secteurs, pour ce qui concerne plus spécifiquement les métiers des TIC (technologies de l'information et de la communication), la croissance de l'emploi féminin n'a été de 2013 à 2018 que de 12 % alors qu'elle s'est établie à 20 % en moyenne dans l'Union et à +40 % pour la moitié des pays.

Moins 6 % de diplômées

Le second signal ne promet pas d'amélioration à court terme puisqu'il concerne la part de jeunes filles diplômées pour occuper ce type d'emplois. La proportion de diplômées, des cycles courts post-bacs jusqu'aux doctorats, chute sur la période 2013-2018 de 6 % alors qu'il est en légère hausse de 2 % pour l'Europe des 28. L'enquête a agrégé les diplômes en numérique, ingénierie, industrie de transformation et de production, construction, architecture et commerce. *"C'est un mouvement qui n'est pourtant pas irréversible car si l'Europe de l'Est a toujours été plus paritaire en matière de diplômes techniques, des pays qui n'avaient pas ces traditions comme l'Allemagne ou la Scandinavie ont inversé la tendance. L'Europe du Nord a fait grimper de 30 % la part des filles diplômées dans le numérique"*, explique Claudine Schmuck, auteure de l'étude.

Les cycles courts boudés

Pour la France, la dégradation est particulièrement sensible dans les cycles courts (-43 % pour le numérique, -10 % pour l'ingénierie). Sur les diplômes de niveau master, la diminution est faible ou le niveau stable. En revanche, une fois que les filles ont passé la première barrière de l'orientation, elles sont performantes. La proportion de femmes diplômées au niveau du doctorat dans ces disciplines a augmentés de 10 % sur 5 ans, contre 3 % dans l'Union. Une progression qui montre qu'il n'y pas d'obstacle génétique ou d'inaptitudes intellectuelles particulières pour s'approprier ce type de matières !

Des initiatives pas évaluées

Pourtant le sujet n'est pas nouveau et tous les professionnels constatent un foisonnement d'initiatives sur le terrain de la part d'une foule d'acteurs associatifs ou publics comme Pôle emploi. *"Mais il existe très peu de chiffres sur l'impact de ces actions, il n'y a pas de culture de l'évaluation et du résultat"*, estime Salwa Tako , présidente du CNNum. Un constat conforté par Laure Castellazzi la secrétaire générale de femmes@numérique (collectif d'organisations œuvrant pour la promotion des femmes dans le numérique) qui a demandé aux répondants de ses appels à projets d'indiquer le résultat de leurs actions et n'en a récupéré que très peu. *"Il faut un état des lieux et des évaluations pour mieux orienter les actions de terrain et les fonds publics"*, estime Salwa Tako. Le CNNum est en train de constituer une cartographie de toutes les actions et des acteurs impliqués avec le concours de Femmes@numérique. Selon Salwa Tako, les actions de masse de sensibilisation sont importantes, mais il faut aussi travailler dans la durée, avec les jeunes, l'éducation, les familles.

Défi de société et opportunité de carrière

Pourtant le choix d'une carrière dans le secteur de la Tech constitue un défi de société pour Mari-Noëlle Jégo-Laveissière, directrice de l'innovation d'Orange : *"Nous nous sommes aperçus par exemple que les assistants vocaux reconnaissent moins bien les voix de femmes car ils avaient été entraînés par les hommes"*. Selon elle, ce n'est pas par un discours technique que l'on peut attirer les femmes dans ce secteur mais en montrant le sens et la valeur ajoutée de la Tech dans des domaines essentiels de la société comme la ville intelligente, la santé, les transports, l'agriculture.

Au-delà du défi de société, ce ne serait pas une si mauvaise affaire pour les femmes que de rejoindre les employeurs du secteur des hautes technologies. Selon l'étude Gender Scan, le niveau de satisfaction des femmes employées dans la Tech en France est très supérieur à l'étranger. 90 % sont satisfaites de l'organisation du travail (contre 76 % à l'international) et 85 % sont satisfaites de l'équilibre vie privée-vie pro (contre 65 % à l'international).

L'évolution est particulièrement marquée sur 2019 selon Claudine Schmuck : *"les entreprises ont fortement développé le télétravail et les initiatives pour gérer la progression des carrières des femmes"*.

La loi travail et l'index Pénicaud n'y sont sans doute pas pour rien. L'auteur de Gender Scan propose que les entreprises s'engagent à communiquer un certains nombres d'indicateurs standardisés sur la parité dans leurs documents de référence. Un chantier sur lequel Cédric O s'est montré très ouvert, fixant l'échéance pour des décisions à la prochaine loi sur l'émancipation économique des femmes prévue pour 2020.

https://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/la-france-a-la-traine-pour-feminiser-la-tech_2106954.html



EXCLUSIF

La France à la traîne pour féminiser la tech

Par Sophie Viguiet-Vinson,

publié le 13/11/2019 à 12:05, mis à jour à 13:00



On savait les femmes minoritaires dans l'univers technologique, mais la situation s'aggrave en France plus qu'ailleurs. Révélation de la dernière étude **Gender Scan**. Alerte sur la tech tricolore. La féminisation y est aujourd'hui en panne. Dommage, car les femmes qui travaillent dans ce secteur sont particulièrement épanouies en France, où l'on a également prouvé que la mixité était un facteur de croissance économique. C'est ce que révèle la 5^{ème} édition de l'étude **Gender Scan** présentée le 13 novembre, à Bercy. Réalisée par le cabinet Global Contact en collaboration avec le Secrétariat d'Etat chargé du numérique et 60 associations à l'international, cette enquête est basée sur plus de 15 000 réponses dans 130 pays (1). Si la faible proportion des femmes dans la tech est connue, les bons résultats obtenus par nos voisins européens ont surpris. Et la contre-performance de la France est alarmante.

L'Express valorise la contribution des femmes à l'économie : recevez chaque semaine nos articles à la Une et la revue de presse de Valérie Lion en vous inscrivant à la newsletter.

Jugez plutôt : on observe une chute de 6% du nombre de femmes diplômées dans la tech en France entre 2013 et 2017, contre une hausse de 2% globalement en Europe. Dans les formations numériques en particulier, une explosion a même été enregistrée en Roumanie (+ 397 %), en Irlande (116%), et une forte hausse en Pologne (69%), en Belgique (66%) et en Allemagne (53%) où la situation était encore récemment comparable à la nôtre. "Une analyse fine permettra de comprendre ce qui a fait la différence, mais pour l'heure, c'est la surprise, reconnaît Claudine Schmuck, fondatrice de Global Contact. Le dynamisme économique et la culture moins genrée héritée du communisme, peuvent expliquer ces scores dans certains pays de l'Est de l'Europe. Tout comme l'investissement de la chancelière Angela Merkel, physicienne de formation, pour ouvrir les portes du monde high-tech aux femmes en Allemagne, avec une journée nationale consacrée au sujet depuis près de dix ans."

Des femmes trop peu nombreuses mais satisfaites

L'évolution du nombre de diplômées se retrouve évidemment dans les emplois occupés : la part des femmes a baissé de 11% en France entre 2013 et 2017 quand elle augmentait au global de 14% dans l'Union Européenne. Un gâchis pour les femmes d'abord, car celles qui travaillent dans la tech et le numérique sont plus satisfaites de leur situation en France que dans les autres pays européens. Elles reconnaissent l'engagement fort de leur direction en faveur de la qualité de vie au travail, l'impact positif des campagnes sur l'égalité femmes-hommes, la force des réseaux internes pour la mixité et la progression de la flexibilité dans l'organisation de leur travail... Des bénéfices qui pourraient profiter à d'autres ! C'est aussi une perte pour les entreprises : les équipes mixtes sont plus nombreuses à surperformer, et spécifiquement dans la tech. Le déficit de femmes ne peut donc que nuire aux résultats techniques et économiques.

Donner de la visibilité à l'engagement des entreprises

Pour remédier au mal, le cabinet Global Contact a émis des recommandations, à l'attention du gouvernement dans le cadre de la préparation de la loi sur l'émancipation économique des femmes prévue pour 2020 : "il est essentiel d'agir à la fois sur la formation et sur les emplois, recommande logiquement Claudine Schmuck. D'une part, en cartographiant les ressources et les bonnes pratiques pédagogiques sur le territoire pour gagner en cohérence, efficacité et visibilité. D'autre part, en proposant un code de bonne conduite au terme duquel les entreprises de la tech s'engagent à communiquer sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs clairs dans le cadre de leur rapport annuel. Il faut donner de la visibilité à leur engagement sur le sujet." Un début, en attendant de connaître la recette magique des pays d'Europe qui attirent plus les femmes dans la tech et le numérique.

Études et données sur les femmes dans l'économie

(1) Enquête réalisée en ligne dans 130 pays de mars à juillet 2019, auprès de 15 003 répondants hommes et femmes, âgés de 18 ans et plus.

FOCUS

Où en sont les femmes dans le numérique ?



Quel impact de la mixité F/H dans le secteur ?

A l'occasion du salon VIVA Technology, l'enquête Gender ScanTM (4ème édition) publie son premier volet consacré au secteur numérique. Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité...) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Selon Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique « Les résultats de Gender Scan l'indiquent : les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! ».

Un secteur largement dominé par les hommes du fait de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique.

Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010 ! Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique.

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

A la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité !

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte aug-

mentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité). Enfin les salariés du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liée à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales). ■

Méthodologie Gender ScanTM2019 :

Enquête réalisée en ligne entre le 11 février et le 15 avril 2019, sur la base d'un questionnaire dynamique auprès de 2800 répondants, hommes et femmes, âgés de 18 ans et plus. En France, 2200 personnes (salariés) ont répondu à l'enquête, dont près de 1300 du secteur numérique.



Claudine Schmuik

Présidente et Fondatrice du cabinet Global Contact

« Nous le savons depuis une étude de Mc Kinsey, quand il y a plus de femmes dans les boards et l'exécutif, il y a plus de performance. Il existe une corrélation entre la féminisation des équipes exécutives et la performance. J'observe aussi qu'en 2017 et 2019, il y a un rattrapage de retard dans le secteur numérique, en matière de gestion de carrière, de formation, de développement de réseaux féminins au bénéfice des femmes professionnelles. Compte tenu de la guerre des talents dans le numérique, les entreprises sont plus attentives à la politique de parentalité, d'équilibre des temps de vie ou au télétravail qui permet une souplesse des horaires. Le télétravail, perçu comme un confort pour les salariés, s'est développé dans le secteur du numérique, 41% des femmes disent en avoir bénéficié en 2019 contre 32% dans les autres secteurs. Malgré ces chiffres, les femmes restent minoritaires dans le numérique, or il est fondamental qu'elles soient impliquées à part égale dans l'innovation et l'IA. On peut aussi regretter un phénomène important de « burn out » des femmes dans le numérique, ce qui a pour conséquence qu'elles finissent par quitter leur métier et le secteur qui ne correspondent pas ou plus à leurs attentes. »

En effet, les motivations des hommes et femmes diffèrent en terme de projet de carrière : plus que la rémunération et les postes à responsabilités, les femmes recherchent davantage un sens à leur mission.

La Correspondance de la Publicité, « Les femmes sous-représentées dans les métiers du numérique à cause des algorithmes publicitaires », 24/05/2019


Correspondance de la Publicité

Les femmes sous-représentées dans les métiers du numériques à cause des algorithmes publicitaires

" Ma vie en boîte. Une fois de plus, l'enquête Gender Scan, qui quantifie la présence de femmes dans l'emploi scientifique et technique, tire la sonnette d'alarme : de moins en moins de femmes se forment au numérique, révèle sa dernière édition publiée le 13 mai. « La rentrée 2017-2018 ne comptait que 8 % de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010 ! » Or le secteur manque de têtes, on le sait. D'où la nécessité d'attirer un maximum d'individus – hommes et femmes – de qualité vers des emplois techniques.

Sans vouloir jouer les oiseaux de mauvais augure, il est probable que les vœux formulés par les futures étudiantes pour la prochaine rentrée universitaire n'inverseront pas la tendance. Et pour cause. Effacer un mauvais pli culturel, tel celui qui éloigne les femmes du numérique, nécessite, entre autres, un énorme investissement en matière de communication. Sur Internet, en particulier, vu la jeunesse de la clientèle visée. Or, une jeune fille a beaucoup moins de chances qu'un garçon de voir une publicité en ligne pour une école du numérique. La faute aux algorithmes d'affichage des annonces.

Un travail de recherche mené par Grazia Cecere (Institut Mines-Telecom), avec Clara JEAN (université Paris-Sud), Fabrice Le GRUEL et Matthieu MANANT (Epitech), le prouve. Ils ont mené cent-une campagnes publicitaires pour l'Éfrei et l'Épitech sur Facebook, visant des jeunes entre 16 et 19 ans. Et ils ont constaté que les garçons y avaient été plus exposés que les filles.

(...) Deux raisons qui discriminent négativement les filles pour une annonce d'école du numérique. Parce que les algorithmes ont tendance à reproduire les modèles existants. Et parce que les publicités vues par des femmes coûtent plus cher, confirme Elisabeth CIALDELLA, directrice générale adjointe Groupe Le Monde-M Publicité. « Les femmes consomment davantage sur Internet. Plus d'annonceurs souhaitent donc les atteindre. Ce qui accroît la concurrence et donc les prix des annonces ciblant des femmes », explique-t-elle. (...)"

→ Annie KAHN – lemonde.fr du 22 mai 2019

Le Monde et Lemonde.fr, “La publicité des écoles d’ingénieur ne vise pas les filles”, 22/05/2019

https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/05/22/la-publicite-des-ecoles-d-ingenieurs-ne-vise-pas-les-filles_5465305_1698637.html

Le Monde

EMPLOI - EDUCATION



—
CHRONIQUE



Annie Kahn

La publicité des écoles d’ingénieurs ne s’intéresse pas aux filles

Une jeune fille a beaucoup moins de chances qu’un garçon de voir une publicité en ligne pour une école spécialisée, car les annonces vues par les femmes coûtent plus cher, explique la journaliste du « Monde » Annie Kahn.

Publié le 22 mai 2019 à 06h15 - Mis à jour le 22 mai 2019 à 09h59 | Lecture 2 min.



« La parution d’une annonce varie en fonction du profil de l’internaute et du coût de l’annonce à un instant donné, le média sélectionnant le mieux-disant selon un système d’enchères. » Woods Wheatcroft/Aurora / Photononstop

Ma vie en boîte. Une fois de plus, l'enquête Gender Scan, qui quantifie la présence de femmes dans l'emploi scientifique et technique, tire la sonnette d'alarme : de moins en moins de femmes se forment au numérique, révèle sa dernière édition publiée le 13 mai. « *La rentrée 2017-2018 ne comptait que 8 % de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010 !* » Or le secteur manque de têtes, on le sait. D'où la nécessité d'attirer un maximum d'individus – hommes et femmes – de qualité vers des emplois techniques.

Sans vouloir jouer les oiseaux de mauvais augure, il est probable que les vœux formulés par les futures étudiantes pour la prochaine rentrée universitaire n'inverseront pas la tendance. Et pour cause. Effacer un mauvais pli culturel, tel celui qui éloigne les femmes du numérique, nécessite, entre autres, un énorme investissement en matière de communication. Sur Internet, en particulier, vu la jeunesse de la clientèle visée. Or, une jeune fille a beaucoup moins de chances qu'un garçon de voir une publicité en ligne pour une école du numérique. La faute aux algorithmes d'affichage des annonces.

📖 Lire aussi | « Il est vital que les robots soient programmés par des hommes... et des femmes »

Un travail de recherche mené par Grazia Cecere (Institut Mines-Telecom), avec Clara Jean (université Paris-Sud), Fabrice Le Guel et Matthieu Manant (Epitech), le prouve. Ils ont mené cent une campagnes publicitaires pour l'Efrei et l'Epitech sur Facebook, visant des jeunes entre 16 et 19 ans. Et ils ont constaté que les garçons y avaient été plus exposés que les filles.

Coût supplémentaire

Parce que tous les lecteurs ne voient pas la même publicité quand ils naviguent sur Internet. La parution d'une annonce varie en fonction du profil de l'internaute et du coût de l'annonce à un instant donné, le média sélectionnant le mieux-disant selon un système d'enchères.

Deux raisons qui discriminent négativement les filles pour une annonce d'école du numérique. Parce que les algorithmes ont tendance à reproduire les modèles existants. Et parce que les publicités vues par des femmes coûtent plus cher, confirme Elisabeth Cialdella, directrice générale adjointe Groupe Le Monde-M Publicité. « *Les*

femmes consomment davantage sur Internet. Plus d'annonceurs souhaitent donc les atteindre. Ce qui accroît la concurrence et donc les prix des annonces ciblant des femmes », explique-t-elle.

Pour attirer plus de filles dans le secteur, il faudrait donc que les algorithmes soient programmés pour les cibler. Ce qui augmenterait le coût de la campagne. Pour la raison évoquée précédemment, et parce que, pour atteindre cet objectif, il faut disposer de fichiers bien renseignés quant au genre des individus. Des fichiers particulièrement onéreux, ajoute Elisabeth Cialdella.

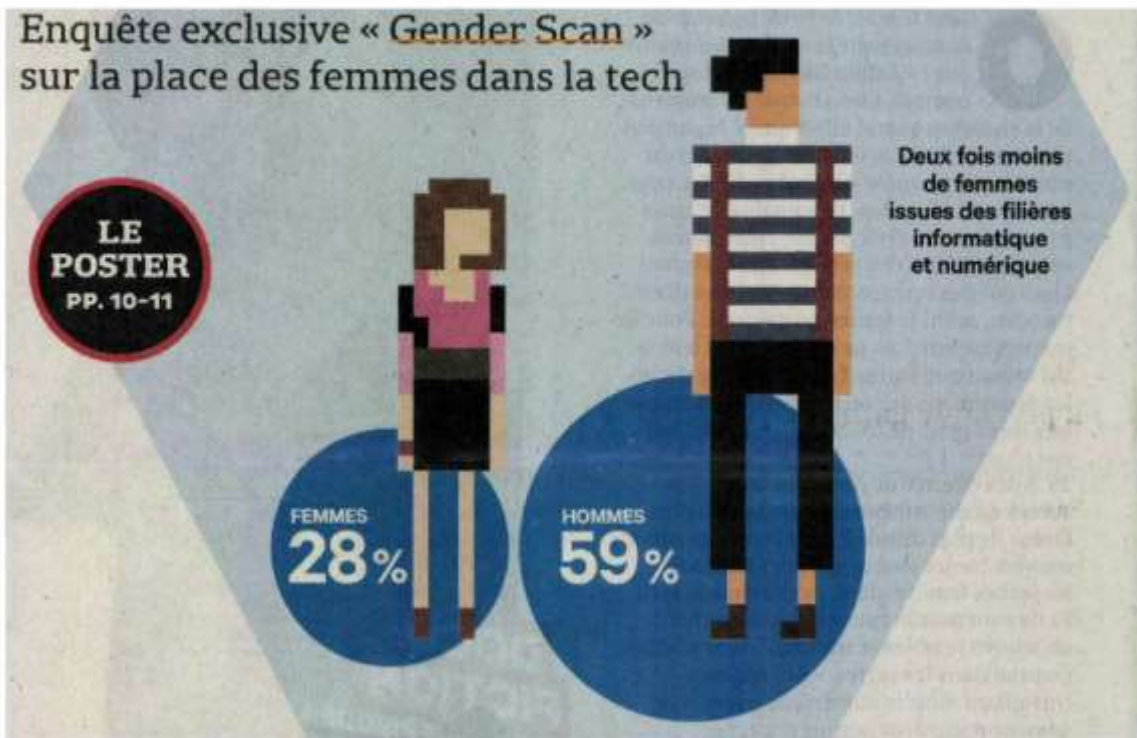
Le but visé justifiera-t-il ce coût supplémentaire ? La réponse sera une bonne manière d'évaluer la sincérité de la plainte exprimée.

Les Echos

Parution : Vendredi 10 mai – N° 22945

Un secteur très masculin, la preuve en 10 graphes

Enquête exclusive « **Gender Scan** »
sur la place des femmes dans la tech



La tech, un secteur toujours très

EXCLU // Près de 1.300 salariés de la tech en France ont répondu à l'enquête « Gender Scan ». Les résultats de cette 4^e édition, réalisée par le cabinet Global Contact avec l'appui du secrétariat d'Etat au Numérique et le Conseil national du numérique, révèlent de fortes disparités entre les femmes et les hommes en matière de formation, de métier, de salaire...

1 UNE MAJORITÉ DE FEMMES TRÈS DIPLÔMÉES...



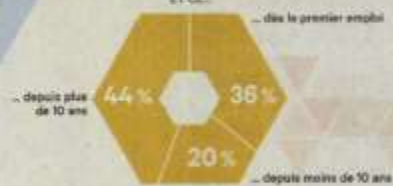
2 ... MAIS DEUX FOIS MOINS ISSUES DES FILIÈRES INFORMATIQUE ET NUMÉRIQUE

PROPORTION DE DIPLÔMÉS DE CES FILIÈRES

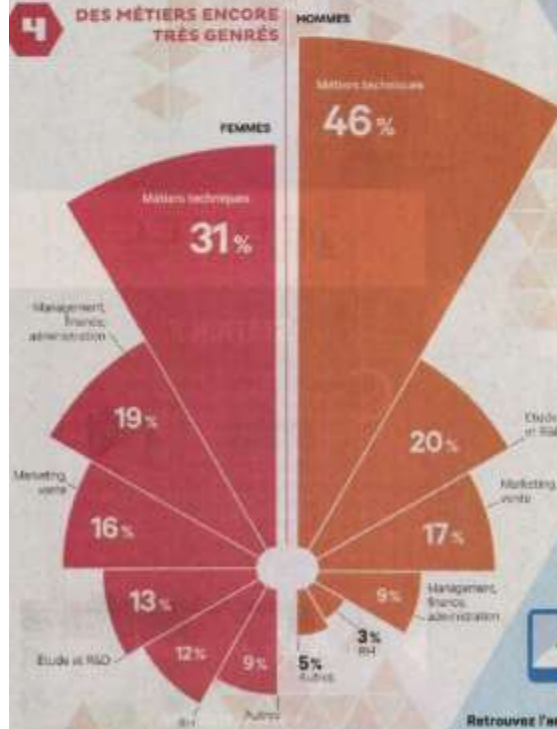


3

UN TIERS DES SALARIÉS ONT UN MÉTIER SANS LIEN AVEC LEURS ÉTUDES ET CE...

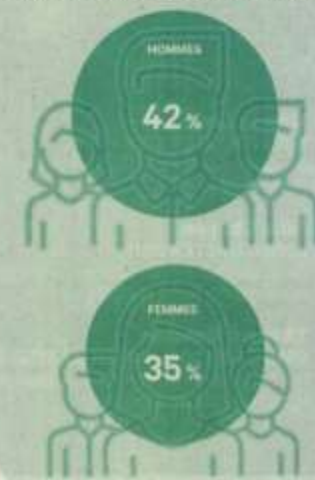


4 DES MÉTIERS ENCORE TRÈS GÉNÉRÉS



5 LES HOMMES PLUS SOUVENT À LA TÊTE DES ÉQUIPES

POURCENTAGE DE SALARIÉS DÉCLARANT DIRIGER UNE ÉQUIPE



Retrouvez l'analyse des résultats :
start.lesechos.fr/
FemmesTechGenderScan2019

genré

6

UNE MIXITÉ
DES ÉQUIPES ENCORE
MINORITAIRE...

VS

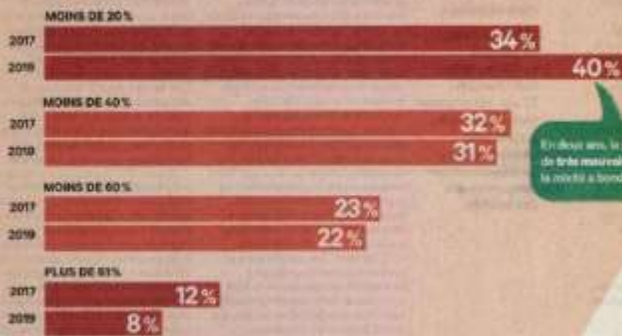
28%
mixtes

72%
non mixtes

(C'EST À DIRE UNE ÉQUIPE
COMPTANT ENTRE 40% ET 60%
DE FEMMES)

... POUR LES FEMMES CADRES, LA SITUATION
S'EST MÊME DÉTÉRIORÉE

PART DES FEMMES CADRES DANS LES ÉQUIPES



En deux ans, la proportion
de très mixtes diminue dans
la moitié à bonnet de 8 points.

7

ÉGALITÉ SALARIALE : LE COMPTE N'Y EST PAS...

SELON VOUS, VOTRE ENTREPRISE
RESPECTE-T-ELLE L'ÉGALITÉ DES SALAIRES ? OUI pour seulement 41%

... MAIS PLUS OU MOINS EN PROGRÈS SELON LES SEXES
SUR CE SUJET, PENSEZ-VOUS QUE VOTRE EMPLOYEUR A PROGRÉSSÉ CES DERNIÈRES ANNÉES ?



10

10 PROPOSITIONS
DES SALARIÉS POUR
PLUS D'ÉGALITÉ
DANS LA TECH

- Plus de mentorat et de formation en interne
- Allonger le congé parental
- Moins de réunions après 17h30
- Mettre implication des RH dans la gestion des carrières
- Mettre disponible la grille des salaires pour tous
- Plus d'aides à la garde d'enfants et des crèches d'entreprise
- Des autorisations pour s'absenter quand l'enfant est malade
- Réduction des frontières physiques entre les départements
- Un management moins vertical
- Transparence sur les promotions

8

MIXITÉ,
UN PLUS POUR
LA PERFORMANCE

Entre les équipes
mixtes et non mixtes

UN GAIN DE 7%

PARMI LES MANAGERS
QUI RÉPONDENT
"MES ÉQUIPES
SURPERFORMENT"

9

ÉQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO :
LA TECH SE MONTRÉ PLUS FLEXIBLE

PART DE SALARIÉS DÉCLARANT CES MESURES APPLIQUÉES
DANS LEUR ENTREPRISE

TELETRAVAIL RÉGULIER

TECH | AUTRES SECTEURS

HORAIRES FLEXIBLES



CONTRIBUTION
AUX FRAIS DE GARDE
POUR LES ENFANTS



MÉTHODOLOGIE

Questionnaire dynamique
diffusé sur Internet entre le
17/02/2019 et le 15/04/2019 sur
un total de 2 800 répondants.
En France, 2 300 salariés
ont été sondés, dont
près de 1 300 dans
le numérique.



Par Camille Wong
Infographie : Michaël Mustrangelo

Médias & Web

Entreprises

Le numérique au féminin, des progrès à faire...

«You rock Girl !». C'est la dénomination du programme 100 % digital de l'association mosellane Femina Tech à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes. C'est en ligne ce lundi 8 mars. L'occasion de faire le point sur la situation des femmes dans ce secteur d'avenir. Constat : il y a encore des progrès à faire pour parvenir à une meilleure représentativité. Et pas qu'un peu.

PAR LAURENT SIATKA - 05 MARS 2021



Bien des barrières restent à lever pour voir les femmes prendre pleinement place dans le secteur du numérique.

On rappellera les objectifs de l'association mosellane Femina Tech : encourager les femmes à faire carrière dans les filières numériques et techniques. Pour y parvenir, elle rassemble des hommes et des femmes qui conçoivent le futur et le progrès commun dans la mixité et la diversité. Actions sur tout le Grand Est et le Luxembourg, partenariats multiples : l'association essaime sur le territoire régional sa lutte, au travers d'interventions et d'événements. Elle dispose d'un site web et d'une page Facebook, laquelle témoigne de son dynamisme et de son implication. Ce lundi 8 mars, journée internationale des droits des femmes, elle organise un webinar, mené par Rachel Dubour, de Match your Talents, et Bruno Forand, expert en médiation interactive. Ambition de cet atelier en version digitale : apprendre des techniques, constituer une boîte à outils pour gagner de la confiance en soi, relever des challenges professionnels et personnels.

Demander une augmentation, s'extirper d'une tension avec un collègue, travailler avec plus de sérénité : des situations en entreprise qui requièrent des clés à connaître et à maîtriser.

Une sous-représentation des femmes

L'initiative de l'association Femina Tech invite à nous pencher sur la situation des femmes dans l'univers du numérique. Première observation. Elles sont sous-représentées dans ce domaine : 30 % de salariés seulement. Les résultats de l'étude Gender Scan 2019 du cabinet Global Contact révèlent une baisse significative des effectifs féminins dans les formations et métiers tech en France. Ainsi, la proportion des diplômées recule de 2 % dans le numérique en France entre 2013 et 2017. Quant aux femmes actives dans les emplois de la haute technologie hexagonale, elle est en repli de 1 % entre 2013 et 2018. Des notes plus récentes confirment cette stagnation, voire cette régression. En France, selon une étude du Journal du Net, aucune grande entreprise du numérique n'emploie plus de 30 % de femmes. Dans certains cas, la proportion descend même sous les 20 %. Cette tendance se constate également dans l'Union européenne : si 57 % de l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur sont des femmes, seulement 25 % ont obtenu un diplôme dans les filières du numérique, et 13 % de ces diplômées travaillent dans le secteur du numérique.

Les start-up se féminisent... doucement

Quand on scrute le niveau hiérarchique des femmes dans le numérique, on note que plus il y a de responsabilités, moins les femmes sont représentées : seulement 18,5 % des responsables sont des femmes, selon l'étude réalisée par l'organisation AnitaB.org en 2019. À la Silicon Valley, le fief de la Tech planétaire, seules 13 % des femmes accèdent à des postes de management dans les entreprises technologiques, et les entrepreneures ne dépassent pas les 7 %. De plus, les femmes se heurtent à des barrières lorsqu'elles lancent leur start-up, comme le décèle le baromètre de Sista et Boston Consulting Group (BCG). En moyenne, les start-up fondées par des femmes ont 30 % moins de chance que celles fondées par des hommes de lever des fonds. Selon le baromètre mis en place par Sista, les start-up fondées par des femmes n'ont levé que 2 % des investissements depuis 2008. Seules 5 % des start-up françaises seraient fondées par une équipe 100 % féminine. De même, seulement 10 % auraient une équipe fondatrice réunissant les deux sexes. En revanche, élément extrêmement intéressant selon l'étude BCG : les start-up cofondées par des femmes ont un meilleur rendement. La dernière édition du baromètre Sista, CNum et BCG montre que la mixité dans la création et le financement de start-up progresse.

Un enjeu sociétal et économique

Dans les années 1990, deux phénomènes sont déterminants dans la baisse du nombre des femmes dans les filières numériques. D'abord la montée en puissance de l'informatique, devenue un enjeu stratégique pour les entreprises et les États. Les hommes s'y sont engouffrés en masse au détriment des femmes. Ensuite, l'apparition des ordinateurs individuels a permis d'équiper quasi exclusivement des hommes (les pères et leurs fils) au sein des foyers. Or, l'histoire nous apprend que lorsqu'un champ de savoir prend de l'importance dans le monde social, il se masculinise. Avec ce constat : la sous-représentation des femmes dans le secteur du numérique représente une régression sociétale porteuse d'inégalités et elle génère un coût économique. Aujourd'hui, le secteur numérique est l'un des moteurs de l'économie, avec des entreprises qui connaissent des croissances importantes et accompagnent les mutations de la société. C'est le secteur qui générera le plus de nouveaux emplois dans les années à venir : l'emploi dans le numérique progresse 2,5 fois plus vite que dans les autres secteurs. Pour parvenir à une effective mixité, du chemin reste donc à parcourir. Passer la vitesse supérieure s'apparente à une salvatrice et impérieuse nécessité.

* Webinar «You rock Girl !» de Femina Tech. Le lundi 8 mars, de 17 h 30 à 18 h 45.

Sur Zoom. Inscription : <https://www.waazevent.com/you-...>

Audencia, Journée des droits de la femme : un atelier #négotraining spécial pour les femmes dans le numérique, 03/03/2021



JOURNÉE DES DROITS DE LA FEMME : UN ATELIER #NÉGOTRAINING SPÉCIAL POUR LES FEMMES DANS LE NUMÉRIQUE



A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2021, la chaire Impact Positif d'Audencia et l'Institut du Numérique Responsable (INR) organisent un atelier #NegoTraining avec des formatrices et formateurs de leurs réseaux respectifs, destiné à soutenir les femmes des métiers du numérique.

En France, la part des femmes dans le secteur du numérique ne cesse de reculer depuis une trentaine d'années, alors qu'elles étaient largement représentées auparavant. En 2019, l'étude Gender Scan a été présentée à Cédric O, Secrétaire d'Etat chargé de la Transition numérique et des Communications électroniques. Celle-ci démontre qu'entre 2013 et 2017, le nombre de femmes diplômées dans le secteur du numérique a chuté de 2% dans l'Hexagone. Les effectifs féminins des métiers de la tech ont baissé de 11 % entre 2013 et 2018 en France, tandis que dans le reste de l'Union Européenne, ils ont augmenté de 14 %. **En effet, malgré de nombreuses initiatives encourageant plus d'inclusion, le numérique compte seulement 27% de femmes dans ses effectifs et l'écart de salaires des femmes par rapport à leurs homologues masculins représente, quant à lui, 25%.**

Fort de ce constat sans appel, Audencia et l'Institut du Numérique Responsable (INR) organisent un atelier #NegoTraining spécial « femmes du numérique », le 8 mars prochain.

A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, un atelier sera proposé à 48 femmes des métiers du numérique. La formation – gratuite- sera organisée à distance, de 14h30 à 17h30 par des formatrices. #NegoTraining et des représentant.e.s de l'INR. Elle proposera la même méthodologie que celle habituellement appliquée lors des ateliers en présentiel, avec le même contenu.

Déroulé de l'atelier :

- De 14H30 à 14h55 : Présentations théoriques, mais interactives à l'image d'un Quizz revisité (axé sur les femmes du numérique), ponctués des interventions de Marie-Odile Lhomme, Directrice de la Transformation Digitale à Audencia et Rémy Marrone, Directeur de projets de l'INR. Toutes les participantes échangent ensemble via Teams (outils de communication collaborative, facilitant les visioconférences).
- De 15H à 17H30 : Lancement de l'atelier axé sur des « exercices pratiques » offrant aux femmes les leviers d'une négociation réussie. Les participantes sont regroupées virtuellement dans 3 groupes (avec 16 femmes par groupe), via Blackboard Collaborate, l'outil de conférence Web développé pour l'éducation et la formation.

Les inscriptions sont ouvertes à toutes les femmes du monde de la tech désirant se former

Les inscriptions sont ouvertes via le site Internet de #NégoTraining uniquement. Au total, 48 places sont disponibles. Toutes les femmes travaillant ou souhaitant travailler dans le domaine du numérique et de la tech sont concernées.

La négociation, ça s'apprend et ça fonctionne !

La négociation salariale, cela **fonctionne** ! C'est ce que démontre la deuxième étude d'impact sur **#NégoTraining, une formation gratuite de 3 heures pour les femmes**, conçue en 2017 et dispensée par la chaire Impact Positif d'Audencia, dans le cadre de la plateforme RSE de la métropole nantaise.

Les chiffres sont là : 60 % des femmes formées se disent confiantes pour demander une augmentation ou une promotion un an après avoir suivi l'atelier, alors qu'elles ne sont à peine 11 % avant leur inscription. De même, avant la formation, seulement 22 % des femmes se déclarent confiantes pour évaluer le salaire auquel elles pourraient prétendre. Six mois après l'atelier, le chiffre passe à 70 %, et 1 an plus tard, 71 %.

Encore mieux, 7 femmes sur 10 ont utilisé les outils proposés dans la formation et ont obtenu une amélioration de leur rémunération ou situation professionnelle ! **A ce jour, près de 2550 femmes en ont bénéficié** à l'occasion des 109 sessions organisées depuis son lancement en 2017.

#NégoTraining, ce dispositif inédit sur le territoire français dont **Marlène Schiappa est devenue marraine en 2018**, a remporté le Trophée Lucie de l'Innov'Action 2018 ainsi que le Trophée Défis RSE dans la catégorie Engagement Sociétal. Également déployé auprès des étudiantes d'Audencia, il poursuit son développement au-delà de la région. Le Cotentin, via la Maison de l'emploi de Cherbourg, a mis en place des ateliers en 2018, et la formation est aussi déclinée dans la métropole angevine depuis 2019. Des acteurs à Paris, Lyon, Laval, Rennes et Brest se sont aussi rapprochés d'Audencia pour faire bénéficier leur ville de cette initiative.

Plus d'informations sur #NégoTraining et les prochaines sessions, sur le site dédié.

À propos d'Audencia

Fondée en 1900, Audencia Business School se positionne parmi les meilleures Ecoles de Management européennes. Régulièrement classée dans les premiers rangs mondiaux par le Financial Times, elle est accréditée EQUIS, AACSB et AMBA. Ainsi, Audencia fait partie du cercle très fermé des Business Schools détenant cette triple accréditation dans le monde. Première Ecole de Management en France à adhérer à l'initiative Global Compact des Nations Unies, également signataire de leurs Principles of Responsible Management Education, Audencia s'est très tôt engagée à former et guider dans leur développement de futurs managers et entrepreneurs responsables. Audencia propose des programmes en management et en communication allant du bachelor au doctorat. Elle a signé des accords avec plus de 300 institutions académiques à l'étranger, et plus de 180 entreprises nationales et internationales. Elle accueille plus de 5600 étudiants, dispose d'un corps professoral de 136 enseignants-chercheurs et d'un réseau de plus de 28 000 diplômés. Pour en savoir plus, consultez le site Internet : www.audencia.com et suivez-nous sur les réseaux sociaux ; Twitter @audencia.

À propos de la Chaire Impact Positif

La Chaire Impact Positif d'Audencia a été créée en 2012. En co-construisant des recherches utiles avec ses partenaires, elle produit et diffuse des connaissances permettant d'intégrer les principes de la responsabilité sociétale au cœur des modèles économiques, des stratégies et des pratiques de management des entreprises, afin de renforcer la performance des entreprises et leur capacité à innover. La Chaire Impact Positif anime également des séminaires ou formations et crée des outils opérationnels pour accompagner les entreprises dans l'amélioration continue de leur démarche RSE, notamment en proposant des comparaisons nationales et internationales ou en favorisant l'échange avec d'autres parties prenantes. Retrouvez la Chaire Impact Positif sur impact-positif.audencia.com.

La plateforme RSE de la métropole nantaise

Co-animée par Nantes Métropole et la Chaire Impact Positif d'Audencia, la plateforme RSE de la métropole nantaise est une communauté d'acteurs engagés en faveur de la RSE sur le territoire métropolitain. Son objectif est de promouvoir la RSE et favoriser le développement responsable des entreprises du territoire, notamment les TPE/PMI. La plateforme #RSEnantes repose sur une gouvernance transparente et participative.

Retrouvez la plateforme RSE de la métropole nantaise sur <https://rse.metropole.nantes.fr/> .Consultez la fiche thématique Favoriser l'égalité femmes/hommes pour plus de performance

L'observatoire de la plateforme #RSEnantes

L'observatoire de la Plateforme #RSEnantes vise à évaluer l'impact des initiatives en matière de RSE sur le territoire de la métropole nantaise, y compris ceux développés par la plateforme #RSEnantes. En proposant des indicateurs de performance dans le domaine de la RSE, elle contribue également à promouvoir la RSE et à sensibiliser les acteurs du développement économique. Les études de l'observatoire #RSEnantes sont disponibles sur le site internet de la plateforme #RSEnantes.

À propos de L'Institut du Numérique Responsable

Association créée officiellement en 2018, issue d'un collectif qui travaille depuis 2014 sur le Green IT, l'Institut du Numérique Responsable (INR) rassemble l'ensemble des acteurs intéressés pour échanger, réfléchir et proposer des solutions pour promouvoir et pratiquer un numérique plus responsable (régénérateur, inclusif et éthique). L'INR rassemble une large communauté de plus de : 70 organisations membres, 200 bénévoles, 1 000 certifiés Numérique Responsables, 110 organisations signataires de sa Charte Numérique Responsable et 8 structures ayant obtenu le Label national Numérique Responsable, soutenu par le Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire.

ELLE.fr, Nouvelle campagne de recrutement de spationautes : bientôt plus de femmes dans l'espace ?, 16/02/2021

ELLE

Elle > Société > Actu société

Nouvelle campagne de recrutement de spationautes : bientôt plus de femmes dans l'espace ?

Publié le 16 février 2021 à 14h30



Bientôt plus de femmes dans l'espace ? © Miguel Angel Partido Garcia / Gettyimages

[SAUVEGARDER](#)

L'Agence spatiale européenne lancera le 31 mars sa quatrième salve de recrutement de spationautes. Lors de la présentation de sa nouvelle campagne, l'agence a fait part de son espoir d'attirer davantage de femmes.

Onze ans après sa dernière vague de recrutement, l'Agence spatiale européenne (ESA) a présenté ce mardi sa nouvelle campagne de recrutement de spationautes. Lors de la précédente édition en 2008 et 2009, près de 8 000 candidatures avaient été acceptées. A l'issue d'un long processus de recrutement, seul six candidats avaient été retenus, dont le français **Thomas Pesquet** et l'italienne Samantha Cristoforetti, seule femme de la sélection. Pour que la route vers les étoiles soit davantage inclusive ces prochaines années, l'ESA affirme avoir minutieusement travaillé sa nouvelle campagne afin qu'elle ne comporte « aucun biais involontaire ».

SEULEMENT 16% DE CANDIDATURES FÉMININES EN 2008

Une vigilance accrue qui s'explique par la faible proportion de femme spatonautes, près de soixante ans après que la première femme, Valentina Terechkova, a été envoyée dans l'espace. En 2008, l'ESA avait reçu un peu moins de 16% de candidatures féminines.

Une proportion à peine plus satisfaisante que celle enregistrée en 1985, lors de la sélection de Claudie Haigneré, première et seule Française à ce jour à être allée dans l'espace. Elle s'élevait à l'époque à environ 10%.

Pour briser le plafond de verre, un travail en amont reste nécessaire. En France, 45% des élèves des terminales scientifiques et techniques sont des filles. En licence, master et doctorat de sciences fondamentales, elles ne représentent plus que 25 % des élèves, selon une étude de l'institut Gender Scan publiée en 2017.

Lire aussi >> Sexisme : les inquiétants résultats d'un sondage sur les femmes scientifiques

Pour attirer plus de femmes, tous les moyens sont bons pour les agences spatiales.

L'année dernière, l'ESA a par exemple créé avec l'entreprise Mattel une poupée Barbie à l'effigie de Samantha Cristoforetti, à laquelle les petites filles peuvent s'identifier.

BIENTÔT DES PARASTRONAUTES DANS L'ESPACE ?

Dans un communiqué, David Parker, directeur de l'exploration humaine et robotique de l'ESA, a également fait part de la possibilité d'ouvrir prochainement les carrières spatiales aux handicapés. « Parallèlement au recrutement des astronautes, je lance le projet de faisabilité des parastronautes – une innovation pour laquelle l'heure est venue », indique-t-il.

En attendant, pour engager un « changement générationnel » les candidats pour l'espace pourront postuler du 31 mars au 28 mai 2021, avant de débiter une phase de sélection jusqu'en octobre 2022.



1 / 12

vendredi 18 octobre 2019. Elles effectuent la toute première sortie dans l'espace uniquement féminine.

Les binômes étaient jusqu'à présent mixtes ou uniquement masculins... À 13h38 heure française, les deux astronautes sont sorties du sas de la Station spatiale internationale pour y effectuer des travaux de réparation. Cette première mission uniquement féminine était initialement prévue en mars dernier. Elle avait cependant été

TRIBUNE - Le numérique sexiste : entre "mite" et réalité

Audric Mazziotti, docteur en psychologie cognitive et enseignant-chercheur à l'ESDES Lyon

Publié le 21.01.2021 à 11H30



La part des femmes dans l'économie numérique ne cesse de reculer depuis 10 ans. Les femmes sont-elles nulles en sciences informatiques ou la digitalisation du monde serait-elle un miroir des inégalités du monde réel ?



C'est bien connu, les femmes et l'informatique, ça fait deux! **Ironie du sort, le premier bug informatique fut découvert par une femme.** Alors quelle travaillait sur la programmation du Harvard Mark II (lointain ancêtre de nos ordinateurs). Grace Hopper découvrit une panne informatique causée par... une mite! ("a bug" en anglais). L'expression demeura bien plus célèbre qu'elle. Bien plus célèbre aussi que

Margaret Hamilton, sans qui Apollo 11 n'aurait jamais pu se poser sur la Lune.

Les femmes de plus en plus absentes du numérique

Vous avez remarqué que quand l'informatique était une activité subalterne, les femmes étaient largement représentées, alors que depuis que le numérique est devenu **un secteur de premier plan, les femmes s'y font de plus en plus rares** ? C'est un fait, l'étude *Gender Scan* présentée en 2019 par Cédric O, secrétaire d'État chargé du Numérique, révèle des chiffres accablants. Entre 2013 et 2017, le nombre de femmes diplômées dans le secteur du numérique a bondi de 23% en Europe alors qu'il a chuté de 2% en France. Cette diminution s'explique en partie par **la chute vertigineuse de la proportion de femmes dans la formation au numérique**.



Nous sommes en train de commettre l'erreur de digitaliser les inégalités déjà présentes dans notre société.



Depuis plusieurs années, **le monde du numérique se développe de façon exponentielle, un mouvement qui s'est accéléré ces derniers mois, avec le recours massif au télétravail et à l'enseignement numérique**. Nous façonnons un monde numérique et dans ce monde, les femmes n'ont pas leur place. Nous sommes en train de commettre l'erreur de digitaliser les inégalités déjà présentes dans notre société.

Les stéréotypes de genre toujours d'actualité

Comment en est-on arrivé là ? **Tout d'abord avec des stéréotypes de genre, c'est-à-dire des représentations infondées sur les différences entre les hommes et les femmes**. Dès l'enfance on apprend aux petites filles qu'elles sont intrinsèquement incapables de faire de la science, une croyance sans fondement qui a de lourdes répercussions sur leur comportement.

Voici un exemple. Dans une étude réalisée par Pascal Huguet et ses collègues (2007), des enfants de 6e et 5e devaient reproduire de mémoire une figure géométrique complexe. Pour la moitié des enfants, la consigne insistait sur le fait que le test évaluait leurs compétences en géométrie alors que pour l'autre moitié la consigne disait évaluer les compétences en dessin. Les résultats ont montré que quand il s'agissait de géométrie, les filles étaient très inférieures aux garçons, alors que quand il s'agissait de dessin, c'était l'inverse. Ces stéréotypes alimentent **des mythes sur la supériorité des garçons et l'infériorité des filles en sciences**, auxquels les femmes se retrouvent largement confrontées dans le monde du numérique. C'est pour cette raison qu'alors que le numérique explose dans le monde, les femmes y sont de moins en moins représentées en France (20% en 2009 contre 17% en 2018). A compétences égales, **il est encore aujourd'hui plus compliqué pour une femme de progresser dans le monde du numérique**, ce qui est paradoxal au regard du rôle fondamental que les femmes ont joué dans le développement de l'informatique.

Insécurité des femmes dans le monde numérique

Le pire dans tout cela est que le sexisme numérique ne touche pas que les femmes qui travaillent dans ce milieu. Non contente de faire comprendre aux femmes qu'elles ne sont pas en sécurité dans le monde réel, **notre société s'affaire à leur faire comprendre qu'elles ne le sont pas non plus dans le monde numérique**.



Le monde numérique provoque une dilution de la responsabilité individuelle, qui laisse craindre une aggravation de comportements sexistes déjà répandus dans le monde réel.



C'est ce que révèle une étude faite en Angleterre en 2020. Selon cette étude, **30% des femmes interrogées ont été confrontées à au moins une demande à caractère sexiste depuis le recours massif au télétravail**. Ces femmes se sont vues demander par leurs supérieurs de 'se maquiller plus', de 'se coiffer plus' ou de s'habiller 'de façon plus sexy' pour faire plaisir aux équipes ou aux clients.

Tout comme la présence dans une foule, le monde numérique provoque une dilution de la responsabilité individuelle, qui laisse craindre non seulement une transposition mais aussi une aggravation de comportements sexistes déjà répandus dans le monde réel. L'étude révèle aussi que **peu de femmes ont signalé ces comportements car malheureusement dans ce domaine, les femmes sont toujours aussi peu soutenues.**

Construire un numérique responsable

Il s'agit cependant moins de statuer sur la moralité du numérique que d'alerter sur la possible digitalisation des dérives et inégalités de notre société. Par exemple, certaines entreprises ont récemment mis sur le marché une gamme de maquillage virtuel pour visioconférence. Certain.e.s y verront une évolution sympathique de certains filtres déjà disponibles ailleurs (comme sur Instagram), là où **d'autres verront un moyen de digitaliser une injonction faite aux femmes sur leur apparence**. Ce n'est pas tant l'outil qui inquiète que les dérives que son emploi détourné peut entraîner.



Construisons un numérique respectueux de l'humanité, de l'environnement mais aussi un numérique inclusif.



Que doit-on comprendre de tout cela? **Que le numérique doit être pensé pour ne pas devenir le berceau de la dématérialisation des inégalités sociales**. Construisons un 'numérique responsable', c'est-à-dire un numérique respectueux de l'humanité, de l'environnement mais aussi un numérique inclusif, dans lequel chacune est libre de s'épanouir. **Limons notre cerveau contre celle d'autrui au lieu de poncer nos idéaux contre des stéréotypes rances**. Il est hors de question de nous priver de 50% du génie de notre espèce! Sans ce supplément d'âme il est fort possible que nous finissions comme cette mite écrasée entre les circuits d'un ordinateur.

Audric Mazzietti, docteur en psychologie cognitive et enseignant-chercheur à l'ESDES Lyon

Publié le 21.01.2021 à 11H30

Handicapzero.org, " Pourquoi les femmes astronautes sont si peu nombreuses et pourquoi ça va changer", 06/12/2020

<https://www.handicapzero.org/depeches/depeches-01net/detail-dune-depeche-01net/?idDepeche=2765385>



Pourquoi les femmes astronautes sont si peu nombreuses et pourquoi ça va changer Elles représentent 10 % des effectifs, mais aussi 10 % des candidates. Malgré la volonté de changer, le plafond de verre pour aller dans l'espace résiste. Retour sur une conquête inégale.

Bientôt soixante ans que le premier homme a été envoyé dans l'espace (1961), et presque autant pour la première femme (1963). Mais, sur 564 astronautes que le monde compte aujourd'hui, seulement 56 sont des femmes dont la moitié sont américaines, quatre russes et une française. Pourquoi sont-elles si peu nombreuses ?

D'abord, la conquête de l'espace est une histoire d'hommes, écrite par les hommes et taillée pour les hommes. Si la première femme à voler dans l'espace, Valentina Terechkova, suit de deux ans seulement son compatriote russe, Iouri Gargarine, il a fallu attendre près de vingt ans pour envoyer une autre femme dans l'espace. Dans un contexte de Guerre froide, l'URSS vient de faire deux gros « coups ». Une fois le buzz consommé, l'intérêt disparaît.

Le sang, le rouge-à-lèvres et les larmes

Aux États-Unis, les femmes ne peuvent alors même pas y prétendre. Créée en 1958, la Nasa édicte une règle : pour devenir astronaute, il faut être pilote de chasse, et donc militaire - ce qui exclue de facto les femmes. « Au départ, les astronautes avaient pour principale mission de piloter les vaisseaux, et le pilotage était réservé aux hommes », nous explique Philippe Droneau, médiateur spatial de la Cité de l'espace à Toulouse.

Ce n'est qu'au début des années 1980, lorsque l'appel à candidatures s'ouvre aux civils, que les Américaines, comme les Françaises, sont autorisées à y participer. En 1983, l'astrophysicienne Sally Ride est la première Américaine à quitter la Terre.

Après avoir été choisie parmi 8 000 candidats, elle n'est pourtant pas au bout de ses peines. Alors qu'elle se prépare, les ingénieurs de la Nasa lui suggèrent par exemple de prendre 100 tampons pour sa mission qui ne dure pourtant qu'une semaine. Pour l'occasion, l'agence spatiale crée aussi un kit de maquillage à emporter dans l'espace. Elle ne l'emportera pas. Les médias s'en donnent également à cœur joie. Sous prétexte que c'est une femme, les journalistes lui posent des questions frivoles. La pire ? « On m'a demandé si j'avais pleuré quand nous avons rencontré des dysfonctionnements dans le simulateur », déplore-t-elle à son retour, face à Gloria Steinem (voir l'interview ci-dessous).

« Les femmes astronautes résistent mieux »

Pourtant, les Américains auraient pu être avant-gardistes. En 1959, le docteur William R. Lovelace, responsable de la science de la vie à la Nasa, avait décidé de tester l'aptitude des femmes à réaliser des vols spatiaux via un programme financé par le secteur privé appelé « Mercury 13 ». Ses tests révèlent que les 13 candidates sur 25 remplissent tout à fait les conditions physiques et physiologiques pour suivre les mêmes entraînements que leurs collègues masculins - voire mieux pour certaines.

« Les femmes résistent mieux et plus longtemps que les hommes à la souffrance, à la chaleur, au froid, à la monotonie et à la solitude [...] elles pèsent moins lourd, mangent moins et consomment moins d'oxygène », explique l'une d'entre elles, Jerrie Cobb, à la télévision en 1963.

Mais, les mentalités sont encore trop étroites pour imaginer des femmes dans l'espace. La même année, le magazine Life s'en fait l'écho. Coup sur coup, le journal sort deux Unes, la première montre les sept astronautes américains, la seconde leurs épouses. Le message est clair : les hommes dans les espaces, les femmes à la maison.

En 1962, le témoignage de l'un de ces space cowboys, John Glenn, acte cette vision du monde devant le Congrès américain :

« Les hommes partent à la guerre et pilotent des avions. C'est un fait [...] Les femmes sont absentes dans ce domaine. C'est un fait. Cela est dû à notre ordre social. »

Alors, faudrait-il pourquoi le perturber ?

« Elles vont nous piquer des vols »

Les raisons sont donc politiques - ou plutôt résultent d'un manque de volonté politique. L'arrivée de ces jeunes femmes dans les corps d'astronautes modernes a effectivement pu générer des angoisses chez les hommes déjà bien installés dans les couloirs des agences spatiales.

« C'est un milieu ultra-compétitif, au départ les hommes ont vu les femmes comme une menace », nous confie l'astronaute français Jean-François Clervoy, recruté dans les années 1980, aujourd'hui à la retraite. « "Elles vont nous piquer des vols" s'inquiétaient certains. »

Ensuite, de manière très pragmatique, le vivier de sélection des astronautes provient de métiers à dominante masculine : les mathématiques, la physique, la chimie, l'astronomie, la biologie, l'ingénierie, la médecine, etc. Pour postuler, il faut au minimum avoir un doctorat dans une de ces « sciences dures ».

En France, 45% des élèves des terminales scientifiques et techniques sont des filles, mais elles ne représentent plus que 25 % des élèves en licence, master ou doctorat de sciences fondamentales d'après une étude de l'institut **GENDER SCAN** publiée en 2017 [PDF].

En résulte le cercle vicieux classique engendrant une autocensure : il y a peu ou prou de femmes astronautes, les petites filles n'ont donc pas de modèles auxquels s'accrocher et n'embrassent finalement pas ce genre de carrière.

Barbie Samantha

Face à ce constat d'échec, attirer des femmes est devenu un des objectifs des agences spatiales. Et tous les moyens sont bons. L'agence spatiale européenne (l'ESA) a par exemple créé avec l'entreprise Mattel, l'année dernière, une poupée Barbie à l'effigie de Samantha Cristoforetti, seule astronaute européenne active. En combinaison bleue d'entraînement ou en scaphandre, cette pilote de chasse de 43 ans est devenue une icône.

01net.com, " Pourquoi les femmes astronautes sont si peu nombreuses et pourquoi ça va changer", 06/12/2020

<https://www.01net.com/actualites/pourquoi-les-femmes-astronautes-sont-si-peu-nombreuses-et-pourquoi-ca-va-changer-2001328.html>



01net > Actualités > Science, recherche

Pourquoi les femmes astronautes sont si peu nombreuses et pourquoi ça va changer

© 06/12/2020 à 15h06



Elles représentent 10 % des effectifs, mais aussi 10 % des candidates. Malgré la volonté de changer, le plafond de verre pour aller dans l'espace résiste. Retour sur une conquête inégale.

Bientôt soixante ans que le premier homme a été envoyé dans l'espace (1961), et presque autant pour la première femme (1963). Mais, sur 564 astronautes que le monde compte aujourd'hui, seulement 56 sont des femmes dont la moitié sont américaines, quatre russes et une française. Pourquoi sont-elles si peu nombreuses ?

D'abord, la conquête de l'espace est une histoire d'hommes, écrite par les hommes et taillée pour les hommes. Si la première femme à voler dans l'espace, Valentina Terechkova, suit de deux ans seulement son compatriote russe, Iouri Gargarine, il a fallu attendre près de vingt ans pour envoyer une autre femme dans l'espace. Dans un contexte de Guerre froide, l'URSS vient de faire deux gros « coups ». Une fois le buzz consommé, l'intérêt disparaît.

Le sang, le rouge-à-lèvres et les larmes

Aux États-Unis, les femmes ne peuvent alors même pas y prétendre. Créée en 1958, la Nasa édicte une règle : pour devenir astronaute, il faut être pilote de chasse, et donc militaire - ce qui exclue *de facto* les femmes.

« *Au départ, les astronautes avaient pour principale mission de piloter les vaisseaux, et le pilotage était réservé aux hommes* », nous explique Philippe Droneau, médiateur spatial de la Cité de l'espace à Toulouse.

Ce n'est qu'au début des années 1980, lorsque l'appel à candidatures s'ouvre aux civils, que les Américaines, comme les Françaises, sont autorisées à y participer. En 1983, l'astrophysicienne Sally Ride est la première Américaine à quitter la Terre.

Après avoir été choisie parmi 8 000 candidats, elle n'est pourtant pas au bout de ses peines. Alors qu'elle se prépare, les ingénieurs de la Nasa lui suggèrent par exemple de prendre 100 tampons pour sa mission qui ne dure pourtant qu'une semaine. Pour l'occasion, l'agence spatiale crée aussi un kit de maquillage à emporter dans l'espace. Elle ne l'emportera pas. Les médias s'en donnent également à cœur joie.

Sous prétexte que c'est une femme, les journalistes lui posent des questions frivoles. La pire ? « *On m'a demandé si j'avais pleuré quand nous avons rencontré des dysfonctionnements dans le simulateur* », déplore-t-elle à son retour, face à Gloria Steinem (voir l'interview ci-dessous).



« Les femmes astronautes résistent mieux »

Pourtant, les Américains auraient pu être avant-gardistes. En 1959, le docteur William R. Lovelace, responsable de la science de la vie à la Nasa, avait décidé de tester l'aptitude des femmes à réaliser des vols spatiaux via un programme financé par le secteur privé appelé « Mercury 13 ».

Ses tests révèlent que les 13 candidates sur 25 remplissent tout à fait les conditions physiques et physiologiques pour suivre les mêmes entraînements que leurs collègues masculins - voire mieux pour certaines.

« Les femmes résistent mieux et plus longtemps que les hommes à la souffrance, à la chaleur, au froid, à la monotonie et à la solitude [...] elles pèsent moins lourd, mangent moins et consomment moins d'oxygène », explique l'une d'entre elles, Jerrie Cobb, à la **télévision** en 1963.

Mais, les mentalités sont encore trop étroites pour imaginer des femmes dans l'espace. La même année, le magazine Life s'en fait l'écho. Coup sur coup, le journal sort deux Unes, la première montre les sept astronautes américains, la seconde leurs épouses. Le message est clair : les hommes dans les espaces, les femmes à la maison.



En 1962, le **témoignage** de l'un de ces *space cowboys*, John Glenn, acte cette vision du monde devant le Congrès américain :

« Les hommes partent à la guerre et pilotent des avions. C'est un fait [...] Les femmes sont absentes dans ce domaine. C'est un fait. Cela est dû à notre ordre social. »

Alors, faudrait-il pourquoi le perturber ?

« Elles vont nous piquer des vols »

Les raisons sont donc politiques - ou plutôt résultent d'un manque de volonté politique. L'arrivée de ces jeunes femmes dans les corps d'astronautes modernes a effectivement pu générer des angoisses chez les hommes déjà bien installés dans les couloirs des agences spatiales.

« C'est un milieu ultra-compétitif, au départ les hommes ont vu les femmes comme une menace », nous confie l'astronaute français Jean-François Clervoy, recruté dans les années 1980, aujourd'hui à la retraite. « "Elles vont nous piquer des vols" s'inquiétaient certains. »

Ensuite, de manière très pragmatique, le vivier de sélection des astronautes provient de métiers à dominante masculine : les mathématiques, la physique, la chimie, l'astronomie, la biologie, l'ingénierie, la médecine, etc. Pour postuler, il faut au minimum avoir un doctorat dans une de ces « sciences dures ».

En France, 45% des élèves des terminales scientifiques et techniques sont des filles, mais elles ne représentent plus que 25 % des élèves en licence, master ou doctorat de sciences fondamentales d'après une étude de l'institut *Gender Scan* publiée en 2017 [PDF].

En résulte le cercle vicieux classique engendrant une autocensure : il y a peu ou prou de femmes astronautes, les petites filles n'ont donc pas de modèles auxquels s'accrocher et n'embrassent finalement pas ce genre de carrière.

Barbie Samantha

Face à ce constat d'échec, attirer des femmes est devenu un des objectifs des agences spatiales. Et tous les moyens sont bons. L'agence spatiale européenne (l'ESA) a par exemple créé avec l'entreprise Mattel, l'année dernière, une poupée Barbie à l'effigie de Samantha Cristoforetti, seule astronaute européenne active. En combinaison bleue d'entraînement ou en scaphandre, cette pilote de chasse de 43 ans est devenue une icône.



Mais cela sera-t-il suffisant pour le prochain appel à candidatures qui aura lieu (normalement) en janvier 2021 ? Il est difficile de le dire tant le plafond de verre est ancien et résistant.

En 2008, la proportion de femmes candidates lors de la dernière sélection européenne s'élevait à 15 %, sensiblement la même qu'en 1985 lorsque Claudie Haigneré est devenue la première Française à devenir astronaute (env 10 %).

Selon elle, le plus gros frein à l'embauche de femmes dans l'aérospatial reste l'autocensure de celles-ci. Ce dont elle dit n'avoir pas souffert :

« Quand j'ai postulé, je ne me suis même pas posé la question. C'est seulement face à la presse, que je me suis rendue compte que j'étais la seule femme sur les sept sélectionnés ! D'un coup, tous les micros se sont tournés vers moi », se souvient celle qui a volé dans l'espace en 1996 et en 2001.

Depuis, aucune autre femme française n'est devenue astronaute.

Mars, un grand pas pour la femme ?

Outre-Atlantique, les choses ont bien changé. Sur les 38 astronautes américains aptes à voler, 12 sont aujourd'hui des femmes. Les dernières promotions ont même été paritaires : quatre femmes et quatre hommes en 2013, cinq femmes et sept hommes en 2017.

Actuellement dans la station spatiale internationale (ISS), on dénombre quatre Américains, dont une femme, Kathleen Rubin et trois Russes. Cette dernière, biologiste de formation, est la première de tous les astronautes à avoir réussi un séquençage d'ADN dans l'espace. Et d'autres femmes devraient réaliser de nouvelles prouesses d'ici peu.

En 2024, la Nasa prévoit que *« la prochaine personne sur la Lune soit une femme et la première sur Mars aussi »*, a **affirmé** son administrateur Jim Bridenstine en mars 2019.

Au final, il y a peu de femmes dans l'espace parce qu'elles n'ont été invitées que tardivement - quitte à être malmenées. Désormais, elles sont très recherchées par les agences spatiales pour constituer des équipages mixtes. La volonté d'inverser la vapeur est là, mais les modèles féminins manquent encore. Un fait « regrettable » pour Claudie Haigneré, qui a fait de la promotion de la diversité dans l'espace sa principale mission.

Pour elle, « aujourd'hui, il n'y a vraiment aucune raison objective pour que les petites filles se disent "ce n'est pas pour moi". »

Les femmes dans l'espace, une conquête inégale

1963 : Valentina Terechkova vole pendant 70 heures et 41 minutes en orbite autour de la Terre, deux ans après le premier homme.

1982 : Svetlana Savitskaïa est la deuxième femme à être envoyée dans l'espace, elle reste pendant huit jours dans la station spatiale MIR.

1983 : Sally Ride est la première Américaine à voyager dans l'espace pendant une semaine.

1984 : Lors de sa deuxième expédition, Svetlana Savitskaïa fait une première sortie extra-véhiculaire, dix-neuf ans après le premier homme.

1984 - 1991 : Neuf Américaines embarquent tour à tour dans la navette spatiale américaine.

1991 : L'Anglaise Helen Sharman est la première Européenne dans l'espace, elle reste pendant plus de sept jours.

1992 : Mae Jemison devient la première femme afro-américaine dans l'espace. Jan Davis et son mari Mark Lee deviennent le premier couple marié à voler dans l'espace en même temps.

1994 : Chiaki Mukai devient la première femme japonaise dans l'espace.

1996 : Première expédition de Claudie Haigneré, seule Française astronaute, dans la station spatiale MIR. En simultané, Shannon Lucid y reste six mois, c'est la première fois qu'une femme reste aussi longtemps.

1999 : Eileen Collins devient la première femme à commander la navette spatiale américaine.

2001 : Claudie Haigneré part une deuxième fois, cette fois sur l'ISS.

2006 : Anousheh Ansari, à bord d'un Soyouz, devient la première Iranienne dans l'espace et la première femme touriste de l'espace.

2012 : Liu Yang, première chinoise taïkonaute, fait son premier voyage

2014 : Samantha Cristoforetti devient la première femme italienne dans l'espace et la première femme italienne sur l'ISS.

2019 : Première sortie extra-véhiculaire 100 % féminine des Américaines Cristina Kloch et Jessica Meir.

Capital.fr, "Il n'y a jamais eu de moment plus favorable aux femmes pour entreprendre dans la tech", 28/10/2020

<https://www.capital.fr/votre-carriere/il-ny-a-jamais-eu-de-moment-plus-favorable-aux-femmes-pour-entreprendre-dans-la-tech-1384345>

Capital

Les entrepreneuses VOIR LE SOMMAIRE

"Il n'y a jamais eu de moment plus favorable aux femmes pour entreprendre dans la tech"

FEMMES

+ SUIVRE

ANNE FAIRISE | PUBLIÉ LE 28/10/2020 À 9H24 | MIS À JOUR LE 28/10/2020 À 9H45



Roxanne Varza, la directrice de Station F, a rejoint le réseau Sista, qui soutient les entrepreneuses. Wlad Simitch/SP Station F

Roxanne Varza, la directrice de Station F, a rejoint le réseau Sista, qui soutient les entrepreneuses. Wlad Simitch/SP Station F

A lire les chiffres de l'entrepreneuriat féminin dans la tech, on a vite fait de sombrer dans le pessimisme. Bien que le secteur soit en croissance, le taux de femmes à la tête de start-up plafonne à 9% selon une enquête du collectif Sista et du Boston Consulting Group. Pis, dans les métiers techniques, le vivier de femmes, déjà peu fourni chez les actives, se réduit chez les jeunes diplômées. Pourtant, sur le campus de Station F, le plus grand incubateur au monde avec ses mille start-up, Roxanne Varza, la directrice, est plus qu'optimiste. «Il n'y a jamais eu de moment plus favorable aux femmes pour entreprendre dans la tech», assure la trentenaire. Un constat partagé par Isabelle Collet, enseignante-chercheuse à l'université de Genève. «Désormais, le milieu du numérique considère l'inclusion des femmes comme une priorité. C'est devenu un sujet des sphères politique et médiatique», commente l'auteure des *Oubliées du numérique* (éditions Le Passeur, 19 euros).

Le mouvement MeToo, la dénonciation des dérives machistes dans la Silicon Valley puis dans les écoles informatiques françaises sont passées par là. Depuis deux ans, les initiatives concrètes se multiplient, souvent portées par des figures modèles des années 2010, aujourd'hui en responsabilité. Recrutée par Xavier Niel en 2017 pour lancer Station F, Roxanne Varza n'est pas seulement l'ex-responsable des programmes start-up de Microsoft France, elle a aussi cofondé en 2010 la branche française du réseau Girls in Tech (devenu StartHer puis Sista), dédié à la mise en lumière des entrepreneuses. Et elle persiste. A la rentrée, Station F a publié son deuxième classement des 10 meilleures start-up créées par des femmes. Leur nombre progresse, explique-t-elle : cette année, 5 des 20 programmes d'accompagnement comptent autant de start-up fondées par des hommes que par des femmes (contre un seul en 2019). D'ici la fin de l'année, la contribution des jeunes pousses «à la mixité, à la diversité et à la durabilité» sera

même un critère de sélection.

>> Notre service - Entrepreneurs, toutes vos formalités juridiques en ligne : plus simple, plus rapide et moins cher, pour créer une entreprise, modifier ses statuts, protéger une marque ou un logo, déposer un brevet, récupérer une facture...



Sophie Viger - Bruno Levy/SP Ecole 42

A l'Ecole 42 (cofondée par Xavier Niel), la directrice Sophie Viger (photo ci-dessus) mène le combat pour la mixité. L'ex-développeuse et directrice de la Web@cadémie d'Epitech a été recrutée fin 2018 pour transformer l'établissement épinglé pour son ambiance sexiste et son laxisme face aux comportements déviants. Et les résultats sont là. En deux ans, le taux de candidates a doublé, atteignant 30% de l'ensemble des postulants (le seuil d'entrée dans la mixité), sans mise en place de quotas. «Tout l'enjeu est de maintenir ces résultats dans le temps. La lutte est de tous les instants», commente Sophie Vigier, consciente qu'il faudra du temps pour que la mixité à l'entrée se reflète parmi les 3.800 étudiants. La proportion de femmes n'y est encore que de 15%. Mais la directrice de 42 continue de déployer un plan de bataille.

>> A lire aussi - Elles se sont lancées dans l'aventure de la création d'entreprise, elles racontent

Au programme : une politique zéro sexisme, la fin de la limite d'âge (30 ans) et, bien sûr, la mise en avant continue de figures modèles pour lutter contre les représentations. Il faut dire que l'écosystème ne manque pas de pionnières dans les spécialités les moins féminisées. Telle Aurélie Jean, docteure en sciences des matériaux et en mécanique numérique, également dirigeante du cabinet de modélisation algorithmique In Silico Veritas. Dans la blockchain, où le nombre d'actives dégringole à 4% des effectifs, l'ingénieure Sajida Zouarhi, cofondatrice du festival éducatif «Blockfest», compte parmi les têtes d'affiche.



Céline Lazorthes - DR/SP

Les porteuses de projet non plus ne manquent pas de figures inspirantes parmi la première génération de start-uppeuses à succès. Comme Rachel Delacour, à l'origine de la pépite BIME Analytics, pionnière du cloud business intelligence et rachetée 45 millions de dollars par Zendesk, en 2015 ; ou les serial entrepreneurs Céline Lazorthes (Leetchi puis Mangopay) et Tatiana Jama (Selectionnist puis Levia), très engagées pour faire avancer la mixité. Au sein du think tank The Galion Project, cofondé par Agathe Wautier, elles ont poussé l'idée d'une charte (non contraignante) faisant de l'égalité femmes-hommes un objectif d'entreprise. Succès : 260 des 300 sociétés adhérentes l'ont signé. Avec le collectif Sista, elles bataillent aujourd'hui pour que les entrepreneures accèdent enfin au financement en capital-risque, appuyées par les figures emblématiques de ce milieu peu féminisée comme Samantha Jérusalmy (Elaia Partners), Audrey Soussan (Ventech) et Valentine de Lasteyrie (Fiblac).

>> A lire aussi - Ces mentors qui aident les créatrices d'entreprise à faire grandir leur boîte

Il y a urgence. Comme l'a révélé le premier baromètre du collectif, seuls 2% des fonds levés en France depuis dix ans l'ont été par des start-up dirigées par des femmes. «Les investisseurs ne posent pas les mêmes questions aux hommes et aux femmes. Les créateurs sont questionnés sur leurs possibles succès ; les créatrices, sur les potentiels facteurs d'échec», souligne Raphaëlle Martin-Neuville, associée chez Aster Capital. Bonne nouvelle : en juin, plus de 60 fonds de capital-risque tricolores étaient signataire de la charte Sista, coconstruite avec le Conseil national du numérique. Ils s'engagent à financer 25% de start-up fondées ou cofondées par des femmes d'ici 2025. Autrement dit, demain.

La France à rebours de l'Europe ?

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas en France. Pis, elle recule, selon l'étude **Gender Scan** remise l'an dernier à Cédric O, le secrétaire d'Etat chargé du numérique. Entre 2013 et 2017, le nombre de femmes diplômées de la tech a baissé de 6% dans l'Hexagone, passant de 35.746 à 33.709 personnes. Une évolution à rebours de celle constatée dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans le numérique. Mais les observateurs avertis tempèrent : les statistiques, disent-ils, ne reflètent pas encore les évolutions en cours.

>> EURL, SARL, auto-entreprise... Entrepreneurs, notre service pour créer rapidement et simplement votre société

Les dernières actus du secteur dans votre boîte mail. Recevez notre newsletter CARRIERE.

Challenges

Les Margaret "Junior", un prix pour les filles du numérique

lun, 19 octobre 2020 à 8:00 AM UTC+2 · 2 min de lecture

Un prix "Margaret Junior" pour les filles de 7 à 18 ans, en Europe et en Afrique : cette année, la JFD (Journée de la Femme Digitale) double la mise en mettant à l'honneur de jeunes talents qui innovent. "Parce que même si les mentalités changent, les chiffres stagnent, explique sa présidente-fondatrice, Delphine Rémy-Boutang. Il n'y a que 2,6% de filles qui optent pour la filière numérique et informatique à la fin de la classe de seconde, contre 15% de garçons." Un déficit qui tend même à se creuser, selon l'enquête Gender Scan 2019 du cabinet Global Contact : entre 2013 et 2017, le nombre de femmes diplômées dans le digital a encore baissé de 2%.



Engagée en faveur de la féminisation des métiers du numérique, la JFD décerne depuis 2014 les prix Margaret, en Europe et en Afrique. Ces récompenses ont mis en valeur des start-uppeuses et/ou intrapreneuses comme Julie Davico-Pahin (Ombrea) et Arielle Kitio, fondatrice de la plateforme pédagogique Caysti pour l'apprentissage du codage et de la robotique (2019). Ou encore Afua Osei (She leads Africa) et Aline Muylaert (CitizenLab) en 2020. Ces prix destinés aux femmes qui innovent rendent hommage à Margaret Hamilton, l'ingénieure qui a développé, dans les années 1960, les logiciels embarqués du programme Apollo, une figure restée dans l'ombre des héros masculins de l'aventure spatiale.

Avec ces nouvelles distinctions réservées à des jeunes filles d'âge scolaire, la JFD s'est fixé pour objectif de "démystifier les filières technologiques et les métiers du numérique" pour les inciter à se jeter à l'eau. Les années précédentes, la JFD avait déjà fait venir des jeunes filles comme les élèves de l'école Magic Makers, lors de l'édition 2019. "Nous voulons encourager les jeunes filles à oser, souligne Delphine Rémy-Boutang. Car les filles privilégient les métiers qui ont un impact sociétal fort comme la santé, sans même imaginer que le numérique aussi peut avoir un impact puissant."

"Nous avons toutes besoin de modèles pour [...]"

[Lire la suite sur challenges.fr](#)

Challenges.fr, Les Margaret "Junior", un prix pour les filles du numérique, 19/10/2020

[https://www.challenges.fr/femmes/les-margaret-junior-un-prix-pour-les-filles-du-numerique_732961#xtor=CS3-89-\[Les%20Margaret%20%22Junior%22%2C%20un%20prix%20pour%20les%20filles%20du%20num%20C3%A9rique\]](https://www.challenges.fr/femmes/les-margaret-junior-un-prix-pour-les-filles-du-numerique_732961#xtor=CS3-89-[Les%20Margaret%20%22Junior%22%2C%20un%20prix%20pour%20les%20filles%20du%20num%20C3%A9rique])

Challenge^s
L'accroche de demain en l'affaire de toi

CHALLENGES > FEMMES

Femmes

Les Margaret "Junior", un prix pour les filles du numérique

Par Anne-Marie Rocco le 19.10.2020 à 08h00

La JFD lance la première édition d'un concours qui distinguera des jeunes filles de 7 à 18 ans, en Afrique et en Europe. "Nous voulons encourager les filles à se lancer dans le digital", explique sa présidente, Delphine Rémy-Boutang.



Ces filles de 7 à 18 ans ont participé à la JFD de 2019, sur le thème "Elles changent le monde".

JFD/FRANÇOIS TANCRÉ

Un prix "Margaret Junior" pour les filles de 7 à 18 ans, en Europe et en Afrique : cette année, la JFD (Journée de la Femme Digitale) double la mise en mettant à l'honneur de jeunes talents qui innovent. "Parce que même si les mentalités changent, les chiffres stagnent, explique sa présidente-fondatrice, Delphine Rémy-Boutang. Il n'y a que 2,6% de filles qui optent pour la filière numérique et informatique à la fin de la classe de seconde, contre 15% de garçons." Un déficit qui tend même à se creuser, selon l'enquête Gender Scan 2019 du cabinet Global Contact : entre 2013 et 2017, le nombre de femmes diplômées dans le digital a encore baissé de 2%.



Engagée en faveur de la féminisation des métiers du numérique, la JFD décerne depuis 2014 les prix Margaret, en Europe et en Afrique. Ces récompenses ont mis en valeur des start-uppeuses et/ou intrapreneuses comme Julie Davico-Pahin (Ombrea) et Arielle Kitio, fondatrice de la plateforme pédagogique Caysti pour l'apprentissage du codage et de la robotique (2019). Ou encore Afua Osei (She leads Africa) et Aline Muylaert (CitizenLab) en 2020. Ces prix destinés aux femmes qui innoverent rendent hommage à Margaret Hamilton, l'ingénieure qui a développé, dans les années 1960, les logiciels embarqués du programme Apollo, une figure restée dans l'ombre des héros masculins de l'aventure spatiale.

Avec ces nouvelles distinctions réservées à des jeunes filles d'âge scolaire, la JFD s'est fixé pour objectif de "démystifier les filières technologiques et les métiers du numérique" pour les inciter à se jeter à l'eau. Les années précédentes, la JFD avait déjà fait venir des jeunes filles comme les élèves de l'école Magic Makers, lors de l'édition 2019. "Nous voulons encourager les jeunes filles à oser, souligne Delphine Rémy-Boutang. Car les filles privilégient les métiers qui ont un impact sociétal fort comme la santé, sans même imaginer que le numérique aussi peut avoir un impact puissant."

"Nous avons toutes besoin de modèles pour réussir"

Or, il est inquiétant de constater la présence très insuffisante des femmes dans ces disciplines, alors que la crise du nouveau coronavirus a pour conséquence d'accélérer la digitalisation de l'économie et de la société. Un recul de la place des femmes dans cette discipline qui structurera le monde de demain aurait donc des conséquences catastrophiques.

Pour Delphine Rémy-Boutang, les filles n'ont aucune raison de fuir le numérique, et ce nouveau prix doit permettre de le démontrer par l'exemple. "Nous avons toutes besoin de modèles pour réussir", remarque-t-elle. Pour la présidente de la JFD, "il n'y a pas forcément besoin d'être bonnes en maths, il faut surtout être créatives !" Avis aux futures participantes du concours des Margaret Junior, qui pourront être des classes ou des groupes d'élèves. Qu'il s'agisse d'un concept innovant répondant à un enjeu sociétal, d'une application, d'un jeu, d'un programme ou d'un produit développé grâce à l'application d'une technologie, "on ne leur demandera pas forcément un produit fini", rassure Delphine Rémy-Boutang.

L'appel à candidatures sera ouvert du 6 janvier au 8 février 2021. Un jury d'experts se réunira le 12 février pour désigner une équipe lauréate en Afrique et en Europe, la remise des prix étant programmée pour le 8 mars, Journée internationale des Droits des femmes. Les deux Margaret Junior recevront des bourses d'étude, des accompagnements sous forme de mentorat et de coaching, ainsi que des soutiens matériels tels que smartphones, tablettes ou ordinateurs. "L'idée de cette première édition, souligne Delphine Rémy-Boutang, c'est surtout de leur donner un tremplin."

TECHNOS ET INNOVATIONS

Comment diversifier ses talents tech

MARION GARREAU | TECHNOS ET INNOVATIONS, RH, EMPLOI, L'USINE CAMPUS, ORANGE | PUBLIÉ LE 19/10/2020 À 16H30

Genre, âge, origine sociale et géographique, le secteur du numérique manque de diversité. Formation et critères de recrutement sont les chevaux de bataille des entreprises.



L'école Simplon forme aux métiers du numérique des profils éloignés de l'emploi, notamment des réfugiés et des personnes en décrochage scolaire.

Le constat est accablant. L'homme blanc, jeune, diplômé et hétérosexuel domine sur les bancs des écoles d'informatique comme les directions des systèmes d'information (DSI) des entreprises. Deux chiffres pour l'illustrer : seuls 17 % des effectifs dans le numérique étaient féminins en 2018, contre 20 % en 2009, selon l'étude Gender Scan. L'appétence pour la recherche d'emploi dans le numérique est 30 % plus faible dans les Quartiers prioritaires de la ville (QPV) qu'ailleurs en France, a évalué l'association



Trop peu de femmes dirigent et créent des entreprises dans le numérique

Article 3 min de lecture

Sous-représentées dans les formations informatiques, les femmes représentent moins de 10% des dirigeants de start-up du numérique. Et souvent, elles acquièrent leurs compétences techniques au gré de leur parcours.



De moins en moins d'informaticiennes dans les entreprises, c'est le constat alarmant que dressent les différentes études sur l'emploi. Et cela risque de ne pas s'arranger puisque **les femmes sont toujours peu nombreuses dans les filières d'enseignement supérieur dédiées au numérique en France**. À la rentrée 2019, elles représentaient un peu moins de 17% des élèves ingénieur en informatique, selon des chiffres du ministère de l'Enseignement supérieur.

Dans les entreprises du numérique, la part des femmes a donc reculé au cours de la dernière décennie, de 20 % en 2009 à 17 % en 2018 selon l'étude Gender Scan 2019 du cabinet Global Contact. « *Celles que l'on voit ont plutôt le talent de la vision que la maîtrise technique* », constate Caroline Faillet, cofondatrice et dirigeante du cabinet de conseil en stratégie digitale Opinion Act. Avant de concéder que « *de manière générale, les fondateurs de start-up ne sont pas forcément développeurs ou ingénieurs. Beaucoup sont issus d'écoles de commerce.* »

Les femmes, majoritaires dans les business schools, devraient donc logiquement ne pas être sous représentées... Et pourtant seuls 7% des dirigeants de start-up du numérique sont des femmes en France, selon le baromètre 2019 d'EY et France digitale !

Se former au numérique pour maîtriser son projet

Présidente du programme Femmes du numérique de l'organisation professionnelle Syntec Numérique, **Katya Lainé** n'est pas issue d'une formation en informatique. « *Il faut davantage expliquer que l'on n'a pas forcément besoin d'avoir une formation d'ingénieur pour oeuvrer et innover dans le digital* », commente celle qui est aussi la **cofondatrice de Kwalys**, une plateforme de conception d'agents conversationnels écrits et vocaux. « *Car l'innovation n'est pas seulement technologique. Elle concerne aussi beaucoup l'usage.* » Comme beaucoup de startupeuses, elle a acquis des compétences « *sur le terrain. C'est le meilleur formateur qui soit. Aujourd'hui, j'échange avec les développeurs sur les caractéristiques des produits.* »

Face à la nécessité d'acquérir une connaissance fine des technologies, toujours plus complexes, il faut parfois retourner sur les bancs de l'école. **Sandrine Charpentier est présidente d'honneur de l'association Femmes du digital Ouest, et cofondatrice de Mixity**, une plateforme d'évaluation de la mixité et de la diversité au sein des organisations. Elle est arrivée dans le numérique « *par hasard* » après des études de journalisme. Pour se former, elle a participé à des ateliers, notamment avec l'école de code Le Wagon. « *J'ai été initiée au développement informatique, à la notion d'expérience utilisateur ou encore à la création d'applis web.* »

Peu de projets d'entreprises du numérique sont donc portées par des femmes. Selon le baromètre de 2019 du cabinet de conseil BCG et du mouvement Sista pour un accès égalitaire aux financements entre les entrepreneuses et les entrepreneurs, qui recense plus de 3.700 start-up françaises issues majoritairement de la tech et fondées depuis 2008, **seules 5 % des jeunes pousses ont été lancées par une équipe constituée uniquement de femmes** et 10 % par une équipe mixte.





Si Mark Zuckerberg était une femme...

Pour porter une innovation numérique, nombre d'entrepreneuses choisissent aussi de s'associer avec un homme qui va souvent occuper la fonction technique. C'est par exemple le cas de Caroline Faillet ou Katya Lainé... et de **Caroline Ramade, cofondatrice de la plateforme 50inTech** ouverte en novembre 2019. Celle-ci vise à mettre en relation les acteurs de la tech, en particulier les recruteurs et les femmes (86 % des utilisateurs). Caroline Ramade estime que l'arrivée de Julien Londeix en tant que CTO et CPO (chef de produit) à ses côtés a été « essentielle ». Selon l'étude Sista, 61 % des fondatrices s'associent à des hommes, tandis que 9 % seulement des fondateurs s'associent à des femmes.

Que faire alors pour que plus de femmes choisissent l'innovation numérique ? L'argent serait le nerf de la guerre ! Les entreprises dirigées par des femmes lèvent moins d'argent que celles dirigées par des hommes ou des équipes mixtes. « Il faut énormément d'argent pour développer une boîte dans le numérique. Pour un développeur par exemple, il faut compter environ 45.000 euros par an. À cause des biais à l'investissement, les boîtes détenues par les femmes n'ont pas cette capacité à scaler », regrette Caroline Ramade.

Cette inégalité freine l'apparition de success stories féminines et donc de role models, un élément déterminant pour l'orientation des étudiantes vers le numérique. Si Steve Jobs, Bill Gates ou Mark Zuckerberg avaient été des femmes, nous verrions plus de jeunes filles vouloir les imiter. Le visage de la FrenchTech en serait sans doute changé.

Trop peu de femmes dirigent et créent des entreprises dans le numérique

JONATHAN GRELIER | Le 24/09 à 07:39 |     



A peine 5 % des entreprises du numérique sont créées par des femmes ou des équipes exclusivement féminines. - Getty Images

Sous-représentées dans les formations informatiques, les femmes représentent moins de 10% des dirigeants de start-up du numérique. Et souvent, elles acquièrent leurs compétences techniques au gré de leur parcours.

De moins en moins d'informaticiennes dans les entreprises, c'est le constat alarmant que dressent les différentes études sur l'emploi. Et cela risque de ne pas s'arranger puisque **les femmes sont toujours peu nombreuses dans les filières d'enseignement supérieur dédiées au numérique en France**. À la rentrée 2019, elles représentaient un peu moins de 17% des élèves ingénieur en informatique, selon des chiffres du ministère de l'Enseignement supérieur.

Dans les entreprises du numérique, la part des femmes a donc reculé au cours de la dernière décennie, de 20 % en 2009 à 17 % en 2018 selon l'étude Gender Scan 2019 du cabinet Global Contact. « *Celles que l'on voit ont plutôt le talent de la vision que la maîtrise technique* », constate Caroline Faillet, cofondatrice et dirigeante du cabinet de conseil en stratégie digitale Opinion Act. Avant de concéder que « *de manière générale, les fondateurs de start-up ne sont pas forcément développeurs ou ingénieurs. Beaucoup sont issus d'écoles de commerce.* »

Les femmes, majoritaires dans les business schools, devraient donc logiquement ne pas être sous représentées... **Et pourtant seuls 7% des dirigeants de start-up du numérique sont des femmes en France**, selon le baromètre 2019 d'EY et France digitale !

Se former au numérique pour maîtriser son projet

Présidente du programme Femmes du numérique de l'organisation professionnelle Syntec Numérique, **Katya Lainé** n'est pas issue d'une formation en informatique. « *Il faut davantage expliquer que l'on n'a pas forcément besoin d'avoir une formation d'ingénieur pour oeuvrer et innover dans le digital* », commente celle qui est aussi la **cofondatrice de Kwalys**, une plateforme de conception d'agents conversationnels écrits et vocaux. « *Car l'innovation n'est pas seulement technologique. Elle concerne aussi beaucoup l'usage.* » Comme beaucoup de startupeuses, elle a acquis des compétences « *sur le terrain. C'est le meilleur formateur qui soit. Aujourd'hui, j'échange avec les développeurs sur les caractéristiques des produits.* »

Face à la nécessité d'acquérir une connaissance fine des technologies, toujours plus complexes, il faut parfois retourner sur les bancs de l'école. **Sandrine Charpentier est présidente d'honneur de l'association Femmes du digital Ouest, et cofondatrice de Mixity**, une plateforme d'évaluation de la mixité et de la diversité au sein des organisations. Elle est arrivée dans le numérique « *par hasard* » après des études de journalisme. Pour se former, elle a participé à des ateliers, notamment avec l'école de code Le Wagon. « *J'ai été initiée au développement informatique, à la notion d'expérience utilisateur ou encore à la création d'applis web.* »

Peu de projets d'entreprises du numérique sont donc portés par des femmes. Selon le baromètre de 2019 du cabinet de conseil BCG et du mouvement Sista pour un accès égalitaire aux financements entre les entrepreneuses et les entrepreneurs, qui recense plus de 3.700 start-up françaises issues majoritairement de la tech et fondées depuis 2008, **seules 5 % des jeunes pousses ont été lancées par une équipe constituée uniquement de femmes** et 10 % par une équipe mixte.

Si Mark Zuckerberg était une femme...

Pour porter une innovation numérique, nombre d'entrepreneuses choisissent aussi de s'associer avec un homme qui va souvent occuper la fonction technique. C'est par exemple le cas de Caroline Faillet ou Katya Lainé... et de **Caroline Ramade, cofondatrice de la plateforme 50inTech** ouverte en novembre 2019. Celle-ci vise à mettre en relation les acteurs de la tech, en particulier les recruteurs et les femmes (86 % des utilisateurs). Caroline Ramade estime que l'arrivée de Julien Londeix en tant que CTO et CPO (chef de produit) à ses côtés a été « *essentielle* ». Selon l'étude Sista, 61 % des fondatrices s'associent à des hommes, tandis que 9 % seulement des fondateurs s'associent à des femmes.

Que faire alors pour que plus de femmes choisissent l'innovation numérique ? L'argent serait le nerf de la guerre ! **Les entreprises dirigées par des femmes lèvent moins d'argent** que celles dirigées par des hommes ou des équipes mixtes. « *Il faut énormément d'argent pour développer une boîte dans le numérique. Pour un développeur par exemple, il faut compter environ 45.000 euros par an. À cause des biais à l'investissement, les boîtes détenues par les femmes n'ont pas cette capacité à scaler* », regrette Caroline Ramade.

Cette inégalité freine l'apparition de success stories féminines et donc de role models, un élément déterminant pour l'orientation des étudiantes vers le numérique. Si Steve Jobs, Bill Gates ou Mark Zuckerberg avaient été des femmes, nous verrions plus de jeunes filles vouloir les imiter. Le visage de la FrenchTech en serait sans doute changé.

En politique et dans le numérique, place aux femmes puissantes

Paula Forteza



Septième épisode de notre série de témoignages « Deux fois plus », qui donne la parole aux femmes pour raconter le sexisme ordinaire. Cette fois, c'est Paula Forteza, élue députée en 2017 sous l'étiquette de La République en marche (LREM) et co-présidente du groupe Écologie démocratie solidarité (EDS) à l'Assemblée nationale, qui appelle à plus de sororité dans deux univers qu'elle connaît bien, la politique et le numérique.

Le sexisme ordinaire ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise. Au contraire. Dans un cadre corporatif, il prend d'autres formes, parfois plus banales ou plus pernicieuses. Pour rendre compte de cette réalité, Usbek & Rica a choisi de donner la parole aux femmes, en se concentrant dans un premier temps sur celles qui occupent des postes à forte responsabilité.

Elles sont PDG, DRH, directrice innovation, directrice de la stratégie. Elles occupent des postes à forte responsabilité dans la communication, les affaires publiques, les assurances, les transports ou la banque. Elles ont la quarantaine, la cinquantaine, ou plus encore. Et elles ont toutes en commun d'avoir subi, en accédant à des sphères encore largement masculines, une forme de sexisme ordinaire.

Une expérience forcément perturbante, qu'elles choisissent aujourd'hui de partager en prenant la plume. Sans s'apitoyer sur leur sort. Pas dans un esprit de revanche. Plutôt pour inspirer les générations présentes et futures. Pour rappeler qu'en entreprise, quand on est une femme, il faut se battre deux fois plus - et parfois contre soi-même ! - quand on fait face à des vents contraires. Et enfin, pour contribuer, par la force et la sincérité de leurs témoignages, à engager les hommes comme les femmes sur le chemin de l'égalité.

Après Bénédictte Tilloy (Schoolab), Frédérique Delcroix (SNCF), Alexia Lefevre (Novotel), Claude Nahon (Iddri, ex-EDF), Anne de Bagneux (Transdev) et Françoise Bresson (Nestlé Waters), c'est au tour de Paula Forteza, élue députée en 2017 sous l'étiquette de La République en marche (LREM) et co-présidente du groupe Écologie démocratie solidarité (EDS) à l'Assemblée nationale, de témoigner.

J'ai toujours évolué entre deux univers perçus comme particulièrement « masculins » : le numérique et la politique. Pourtant, dans les premières années de ma carrière, je n'ai jamais véritablement eu l'impression de faire face au sexisme. Oui, j'étais souvent la seule femme en réunion. Oui, l'étonnement était souvent la première des réactions lorsque je me présentais en tant que fondatrice d'une entreprise tech. Oui, j'avais du mal à trouver des figures féminines qui auraient poursuivi un parcours similaire. Mais je n'avais pas la sensation d'être traitée différemment parce que femme.

Bien entendu, le manque de représentativité criant m'a toujours alerté dans un secteur hautement stratégique et dessinant, à bien des égards, les traits de nos sociétés et économies. C'est en défendant un meilleur accès des femmes aux métiers du numérique et des nouvelles technologies que j'ai commencé à m'impliquer sur les questions d'égalité femmes-hommes. Encore aujourd'hui, seulement 17% des métiers de la tech et du numérique sont occupés par des femmes en France, selon une récente étude [Gender Scan](#).

Mon « éveil féministe » a vraiment eu lieu à la suite de mon élection en 2017. J'ai eu la chance de débiter mon mandat dans un contexte nouveau puisque le nombre de députées est passé de 27% à près de 40% en 2017. Néanmoins, j'ai pu voir à l'Assemblée que oui, le « plafond de verre » et la tradition d'invisibilisation des femmes dans la sphère publique persistent.

Les tribunes, en réunion de groupe LAREM ou en événement politique de la majorité, ont toujours été quasi entièrement masculines

À mon arrivée, la majeure partie des postes stratégiques, à haute responsabilité politique, ont été distribués à des hommes : premier ministre, présidents de l'Assemblée et du Sénat, présidents de groupes politiques, présidents de partis ou de mouvements politiques... Les tribunes, en réunion de groupe LAREM ou en événement politique de la majorité, ont toujours été quasi entièrement masculines. En termes de prise de parole, les écarts en fonction du genre restent très prononcés, que ce soit en réunion de travail, en hémicycle ou dans les médias (les femmes politiques ne représentaient que 27% des invités politiques en 2018 selon le CSA).

Être sans cesse interrompue, se retrouver à parler dans le vide, comprendre trop souvent que les décisions se sont prises en « boys club », recevoir des « *Ma petite* », « *Tu te débrouilles bien pour une femme* », « *T'es mignonne, mais...* », « *Calmes-toi, t'es trop sensible, trop émotionnelle* »... Le sexisme est monnaie courante en politique. À tel point que les comportements sont intériorisés, normalisés, et que seule une vraie bataille culturelle, menée de concert par les femmes et les hommes, pourra renverser la tendance.

C'est en nous créant nos propres réseaux et en nous soutenant mutuellement que nous réussissons à nous créer et à saisir davantage d'opportunités

En plus de la violence et de l'agressivité du milieu, d'autres obstacles s'imposent à nous en politique. Les causes qui sont le plus souvent avancées sont l'autocensure et la place de la vie familiale dans le quotidien des femmes, qui prennent en charge en moyenne 70% des tâches domestiques, conséquences d'une socialisation genrée. Mais, si les femmes ne sont pas propulsées dans des rôles de « cheffes politiques », c'est aussi et surtout parce qu'elles sont exclues des cercles et des réseaux politiques traditionnels. En ça, le concept de sororité m'a toujours semblé très instructif : c'est en nous créant nos propres réseaux et en nous soutenant mutuellement que nous réussissons à nous créer et à saisir davantage d'opportunités. Par ailleurs, je crois que l'absence de figures féminines en politique, de role models, nuit à l'expression de vocations. Là encore, l'invisibilisation de la parole des femmes politiques dans les médias accentue ce manque.

Pour ces raisons et bien d'autres, je suis convaincue que nous avons besoin de politiques volontaristes d'égalité femmes-hommes basées évidemment sur la parité, ainsi que sur l'identification et la suppression des mécanismes au cœur de la reproduction des inégalités.

Mon engagement au sein du groupe Écologie Démocratie Solidarité (EDS) s'inscrit dans la droite ligne de cette conviction. Notre groupe est composé à 85% de femmes, ce qui en fait l'un des groupes politiques les plus féminisés en Europe actuellement. Si je suis fière de co-présider ce groupe, c'est parce que notre ambition va au-delà des chiffres. La lutte pour l'égalité ne s'arrête pas à la parité numérique. Il faut que la voix des femmes soit effectivement entendue dans les instances décisionnelles et de pouvoir. C'est pourquoi nous avons décidé, avec le groupe EDS, de mettre en place dès notre lancement une Charte de l'égalité femmes-hommes, jointe à nos statuts. Nous intégrons dans notre fonctionnement des dispositifs prévenant une répartition genrée des responsabilités, ainsi qu'un ensemble de pratiques assurant des prises de parole et une couverture médiatique réparties équitablement entre député.es. Notre bureau politique est totalement paritaire, à commencer par la co-présidence que j'assume avec le député Matthieu Orphelin.

Nous sommes attachés à mettre en place une politique de tolérance zéro vis-à-vis des violences sexistes et du harcèlement au sein du groupe, notamment concernant nos collaborateur.es potentiellement davantage exposé.es. Le collectif Chair Collaboratrice fait à ce sujet un travail remarquable. Le milieu politique demeure encore trop souvent celui de passe-droits et du silence : c'est intolérable.

Le féminisme, c'est la conviction que la poursuite d'un intérêt général doit prendre en compte toutes les parties

Plus encore, nous avons adopté un agenda véritablement féministe dans les rangs de l'Assemblée nationale, co-établi avec les acteur.rices de la société civile agissant sur le terrain. Pour moi, le féminisme n'est pas seulement la défense du droit des femmes, c'est la conviction que la poursuite d'un intérêt général doit prendre en compte toutes les parties, quel que soit leur sexe, genre ou orientation sexuelle.

L'un de nos combats sera celui de l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes. Cela implique notamment la revalorisation des salaires des métiers à forte représentation féminine, qui ont été, pour la plupart, en première ligne pendant la crise sanitaire liée au Covid-19. Autre priorité : la réforme des congés familiaux, avec la mise en place d'un congé paternité obligatoire et d'une durée se rapprochant de celle du congé maternité postnatal. Suite à un événement personnel sur lequel j'ai pu m'exprimer publiquement, je voudrai aussi travailler sur la question des fausses couches, qui demeure encore aujourd'hui un tabou, et est trop peu traité sous l'angle des politiques publiques.

L'avancée des droits n'est jamais linéaire : chaque temps de crise revêt le risque d'un recul de nos acquis

Je pense que nous vivons depuis quelques années une véritable révolution culturelle. Pour la première fois les femmes occupent l'espace et partagent leurs expériences, que ce soit par des tribunes, des tags, des discours, des rassemblements... En dépit de ce renouveau du féminisme, les inégalités persistent et la remise en question des droits des femmes est tout aussi féroce qu'au cours des décennies précédentes. Dans le contexte actuel, rappelons-nous que l'avancée des droits n'est jamais linéaire et que chaque temps de crise revêt le risque d'un recul de nos acquis. Mobilisons-nous pour que le jour d'après soit celui d'une égalité sans condition entre les femmes et les hommes.

Marlène Schiappa : « Entrepreneuses, voyez grand ! »

YVES VILAGINES | Le 30/06 à 07:21 | Mis à jour à 07:29



Marlene Schiappa, Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, encourage les entrepreneuses à voir plus grand. - Eric Dossus/000594

La secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations annonce le lancement d'un Prix national de l'entrepreneuriat féminin. Marlène Schiappa souhaite soutenir et rendre plus visibles les femmes cheffes et dirigeantes d'entreprise.

Comment expliquez-vous que les femmes créent toujours moins d'entreprises que les hommes en France ?

Les femmes n'ont pas moins d'idées ou moins d'envie de créer, mais elles passent moins à l'acte. Les entrepreneuses engagent aussi moins de fonds et obtiennent moins de soutien financier. Pour rappel, l'étude [Sista sur les levées de fonds du Top 9 des fonds d'investissement en France](#) montre que les projets portés par les femmes sont de à peine 2,6 % contre 88,3 % pour les hommes, et 9,1 % pour les équipes mixtes. Et pourtant, il faut le rappeler, une entreprise créée par une femme a plus de chances de passer la barre des trois ans.

Les cheffes d'entreprise seraient-elles plus prudentes ?

C'est vrai, la culture du risque est plus difficile chez les femmes. Les travaux de la sociologue Marie Duru-Bellat sur les jeux dans les cours de récréation l'illustrent bien. Alors que les filles jouent à la marelle, dans un espace bien délimité, les garçons jouent à la chasse au trésor ou partent à la conquête de l'espace. Cela transparait aussi dans les [start-up](#). Depuis une dizaine d'années, moins de femmes se forment au numérique. Résultat : elles portent moins d'innovations technologiques.

Comment les inciter à se lancer ?

Il faut encourager l'émancipation économique des femmes et soutenir les femmes à la tête des entreprises. Cela passe par un meilleur accès au financement. Jusqu'à maintenant par exemple, elles ont été moins nombreuses que les hommes à solliciter les aides d'Etat pour traverser cette crise. J'ai discuté avec la **Fédération française des banques et les grands réseaux bancaires**. Ils se sont engagés à communiquer auprès de leurs agences pour exercer **une vigilance particulière sur les femmes entrepreneuses**.

Nous menons aussi une action de communication avec France active pour mettre en avant ces femmes qui ont bénéficié des aides et qui relancent leur business.

Enfin, avec Bruno Le Maire, nous souhaitons **la création d'un fonds d'investissement dédié à l'entrepreneuriat féminin** porté par bpifrance.

Les freins ne sont-ils pas aussi psychologiques ?

Beaucoup de femmes se rabaisent, peut-être parce que leur entourage le fait aussi. Elles minorent leur titre sur leurs cartes de visite, par exemple. Elles indiquent « responsable » et non pas « CEO ». **Les femmes doivent avoir de l'ambition**. Je demande à toutes les entrepreneuses de bannir de leur vocabulaire le mot « petit ». Trop de femmes parlent de leur « petit » projet, de leur « petit » besoin de trésorerie. **Je leur dis : « Voyez grand ! »** Dites que vous portez un « grand » projet avec une « grande » équipe et que vous voulez un « grand » prêt.

Pensez-vous que les femmes manquent de rôles modèles ?

Certaines femmes rechignent à être mises en avant pour la seule raison qu'elles sont femmes. **Mais je les encourage à faire preuve de sororité**. Sur ce point, je rejoins Christine Lagarde lorsqu'elle dit : « You can't let your sisters down ! » Les femmes ont besoin de modèles pour savoir que c'est possible. On a encore du chemin... Peu de femmes sont à la tête de grandes entreprises et plus aucune dans le CAC 40.

Est-ce la raison de la création du Prix national de l'entrepreneuriat féminin ?

Il existe déjà beaucoup de prix, mais aucun porté par l'Etat. C'est important de montrer que l'Etat s'engage et porte ce message de confiance. **Ce prix est créé avec les réseaux féminins** qui sont d'incroyables vecteurs de cooptation et de mentorat.

Je recommande d'ailleurs à toutes les femmes cheffes d'entreprise de **rejoindre un réseau**. Choisissez celui qui vous convient le mieux et allez-y ! Et comme les femmes ont moins de temps à consacrer au réseautage que les hommes, parce qu'elles assument plus de tâches domestiques, ces réseaux sont terriblement efficaces.

Avec ces prix, nous récompenserons quatre entreprises de moins de trois ans, créées par des femmes, avec à la clé 25.000 euros. **Le jury, qui comptera les représentantes de 15 réseaux féminins***, sélectionnera aussi des coups de coeur qui bénéficieront d'un mentorat spécifique au financement porté par BNPP.

**Bouge ta boîte, Gender Scan, Led by Her, Sista, PWN Paris, Fincoach, Arborus, Journée de la femme digitale, Agence pour l'entrepreneuriat féminin, Women's Forum, Elles bougent, Femmes business angels, Jump, Les Premières ARA, Mampreneures.*



Christophe Guillemin / samedi 15 juin 2020 / Thèmes: Dossier

Les femmes, l'avenir de la filière IT ?

Moins de 30% des postes IT sont aujourd'hui occupés par des femmes. Une situation qui a empiré ces dernières années et que certaines entreprises ont décidé de renverser. Leurs actions : des formations internes autour des stéréotypes et des biais de genre, une évolution des pratiques de recrutement et la mise en place de conditions de travail attractives pour les femmes. Tour d'horizon de ces bonnes pratiques pour faire revenir les femmes dans l'IT.



« Il est de notre devoir de développer la mixité dans l'IT. C'est une responsabilité sociétale. Il en va de l'avenir du numérique ». Ces mots sont ceux de Cathy Mauzaize, directrice de la division Grands comptes de Microsoft France. Comme un nombre grandissant d'acteurs, la firme de Redmond s'est engagée à féminiser ses équipes, et pas uniquement les fonctions support (communication, administration, RH ou marketing). « Nous nous obligeons à avoir au moins une femme dans nos short lists de recrutement, y compris dans les métiers techniques. » Même son de cloches chez Accenture : « Notre objectif est de recruter 50 % de femmes en 2020 », confie Florence Real, directrice du recrutement France et Benelux. « Elles doivent avoir toute leur place dans les projets de transformation numérique qui participent à bâtir le monde de demain. »

Un manifeste pour la reconversion

D'autres acteurs comme Orange, Sopra Steria, Capgemini ou GFI ont également mis en place des politiques volontaristes pour féminiser leurs équipes. Et en mai dernier, plus de 110 entreprises ont signé le Manifeste pour la reconversion des femmes dans les métiers du numérique, en partenariat avec Pôle Emploi, le Syntec Numérique et la start-up Social Builder. « À travers ce manifeste, nous souhaitons mobiliser massivement les entreprises de tous secteurs dans le but de multiplier les actions pour accueillir les femmes souhaitant se reconvertir », explique Godefroy de Bentzmann, président de Syntec Numérique. Les signataires se sont notamment engagés à former leurs salariés aux pratiques favorisant l'inclusion et à l'égalité femmes/hommes, à élargir les critères de recrutement et à valoriser tous types de parcours professionnels.



Depuis 2018, Facebook et Social Builder proposent le programme #SheMeansBusiness. Objectif : sensibiliser 20000 femmes au numérique, d'ici à la fin 2020, en organisant des Masterclass partout en France.

Pourquoi cette vague d'initiatives autour de la féminisation de l'IT ? Les entreprises évoquent des bénéfices en matière d'innovation et de performances des équipes. « Les algorithmes d'IA sont pas exemple majoritairement développés aujourd'hui par des hommes et des biais de genre commencent à être observés dans ces outils. Pour que l'IA se développe sans ses écueils, il faut de la diversité et notamment de la mixité », avance-t-on chez Microsoft. Côté efficacité des équipes : l'étude Gender Scan 2019, réalisée par la société de conseil Global Contact, souligne que les équipes mixtes sont « plus nombreuses à sur-performer et moins nombreuses à sous-performer ». Plus précisément, les équipes mixtes sont 74% à sur-performer contre 63% pour celles non-mixtes, et respectivement 26% à sous-performer contre 32%. « Il y a davantage de complémentarité dans les équipes mixtes. Même si cela peut paraître des stéréotypes, du point de vue des managers : les hommes peuvent avoir un certain goût pour le détail technique, alors que les femmes peuvent démontrer un plus grand sens de l'écoute et de meilleures capacités à gérer des équipes transverses », précise Claudine Schmuck, présidente-fondatrice de Global Contact et auteure de l'étude.

Pourquoi se priver de 50% des talents ?

« La mixité permet aussi de mieux répondre à la diversité de notre clientèle, afin de comprendre les besoins des femmes », souligne pour sa part Audrey Détrie, directrice France de Trainline. Cette PME, spécialisée dans la réservation en ligne de billets de train et de bus, est particulièrement engagée dans la féminisation de ses équipes. Elle compte 600 salariés, dont 34% de femmes (lire encadré). Mais l'avantage le plus immédiat de s'engager vers la mixité est tout simplement d'élargir ses possibilités de recrutements. « Pourquoi se priver de 50% des talents ? », résume ainsi la fondation Femmes@Numerique. Fondée en juin 2018, cette fondation coordonne et soutient les actions de plus d'une cinquantaine d'associations et collectifs en faveur de la féminisation de l'IT. « Une entreprise qui s'ouvre à la mixité se donne d'avantage de chances pour recruter les profils dont elle a besoin, sur le secteur très tendu de l'IT. Elle va pouvoir recruter des femmes bien entendu. Mais son image positive va aussi lui faciliter les recrutements en général, notamment auprès des millennials, qu'il s'agisse d'hommes comme de femmes. Ces jeunes diplômés sont en effet à la recherche d'entreprises engagées socialement et qui donne du sens à leurs projets », explique Laure Castellazzi, secrétaire générale de Femmes@Numerique.



« Une entreprise qui s'ouvre à la mixité se donne davantage de chances pour recruter les profils dont elle a besoin, y compris les hommes »

Laure Castellazzi, secrétaire générale de Femmes@Numerique.

Index Pénicaud

Autre élément pouvant expliquer cette multiplication d'initiatives : l'ombre des pénalités imposées par l'État. Depuis 2018, la ministre du travail Muriel Pénicaud a mis en place l'Index de l'égalité entre les femmes et les hommes. Surnommé Index Pénicaud, il mesure le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes sur un score de 100, il prend en compte les éventuels écarts de salaire, d'augmentations et de promotions entre les collaborateurs et les collaboratrices. La présence de femmes dans les dix plus hautes rémunérations est également un critère. Au-dessous d'un score de 75, les entreprises doivent agir pour améliorer la situation en mettant en place des mesures correctives dans les trois années suivantes. En cas d'échec ou de refus de publication de l'index, elles s'exposent à une pénalité pouvant atteindre 1% de leur masse salariale annuelle. Auparavant réservé aux entreprises de plus de 250 salariés, cet index est devenu obligatoire pour toutes les sociétés d'au moins 50 employés, depuis le 1er mars 2020. Résultat : même les PME de la tech doivent désormais se pencher concrètement sur la question de la féminisation de leurs effectifs.

Tout a basculé avec l'arrivée du PC

La dégradation de la situation peut également expliquer cette vague de politiques pro-femmes au sein de l'IT. Les femmes représentent seulement 27,5% des emplois du numérique (source : Syntec Numérique-2018). En 2016, ce chiffre était de 33%. Tout aussi inquiétant : la proportion de femmes diplômées dans la filière IT décline. Entre 2013 et 2017, le nombre de femmes françaises diplômées du numérique a baissé de 2% (source : étude Gender Scan). Les femmes représentent ainsi moins de 20% des diplômés du numérique.



Le magazine féminin *Cosmopolitan* présentait en 1967 le travail d'Ann Richardson, ingénieure système chez IBM. À l'époque, les femmes sont pionnières dans l'IT avec des figures comme Grace Hopper à l'origine du Cobol ou Mary Kenneth Keller qui a participé au développement du langage BASIC.

Pourtant la situation n'a pas toujours été aussi déséquilibrée. « *Quand j'ai débuté l'informatique dans les années 80, il n'y avait pas de problème de mixité* », se souvient Frédéric Lau, directeur de mission en charge des groupes RH et mixité, au sein du Cigref. « *Tout a basculé avec l'arrivée du PC au milieu des années 80. La communication, le marketing et la publicité ont été totalement centrés sur les hommes. Même dans la culture cinématographique, l'IT a été associé aux hommes, notamment avec l'image du Geek. De manière insidieuse, les femmes ne se sont plus retrouvées dans la représentation qui était faite de l'informatique.* » Un avis partagé par Claudine Schmuck du cabinet Global Contact : « *Avec l'arrivée du PC, l'informatique est devenue un élément de pouvoir et a été accaparée par les hommes. Cela s'est traduit par des stéréotypes dans toute la sémantique associée au numérique, dans les médias et même dans les annonces de recrutement.* »

Le rôle clé des entreprises

Comment faire revenir les femmes dans l'IT ? Face à la pénurie de compétences, les écoles du numérique prennent des initiatives pour attirer davantage de candidates. C'est le cas par exemple de Simpton.co qui propose, depuis 2016, la formation #Hackeuses, uniquement accessibles aux femmes. Elle combine l'initiation à la culture tech, la découverte des métiers du numérique et l'acquisition des bases du code. « *Nous nous sommes donnés comme objectif d'atteindre les 50% de femmes dans nos formations. Nos formateurs sont eux-mêmes formés sur les questions de genre et l'inclusion. Cela prend du temps. Nous en sommes aujourd'hui à 38 %* », indique Frédéric Bardeau président et co-fondateur.

De son côté, la start-up Social Builder, fondée en 2018, a décidé de ne former que des femmes. La jeune pousse propose notamment un cursus pour devenir développeuse. « *Nous affichons un taux de sortie positive de 85% post formation. En d'autres termes, sur 100 femmes ayant suivi une formation Social Builder, 85 ont trouvé un emploi de manière durable dans le numérique* », souligne Emmanuelle Larroque, directrice et fondatrice. Une des plus récentes écoles féministes du numérique est l'Ada Tech School, qui a ouvert ses portes en octobre 2019. « *Nous proposons une formation en deux ans autour de la programmation d'applications et de logiciels : front-end, backend, data science, système* », explique Chloé Hermery, fondatrice & CEO.

Cette évolution de l'offre de formation est une nécessité. Mais elle n'est pas suffisante. Selon les acteurs du secteur, l'élément clé de la féminisation de l'IT reste l'engagement des entreprises. Et dans ce domaine, les sociétés françaises de la tech commencent à montrer l'exemple. « *Au niveau international, les sociétés françaises de la tech étaient les mauvais élèves de la féminisation. Elles sont aujourd'hui en train de devenir les meilleurs* », se félicite Claudine Schmuck.



Pour faire attirer les développeuses, la plate-forme de recrutement CondinGame a féminisé ses références en utilisant pas exemple le personnage de Wonder Woman. En deux ans, le pourcentage de développeuses a doublé sur la plate-forme, passant de 6 à 12%.

Travailler sur les stéréotypes et les biais de genre

Comment les entreprises peuvent féminiser les équipes IT ? Elles peuvent bien entendu commencer par recruter davantage les femmes. Mais elles doivent également les retenir. Car selon Global Contact, le turn-over des femmes dans l'IT est d'environ 40%. « *Non seulement il est difficile de recruter des femmes pour les entreprises, mais il est également compliqué de les garder, car elles se découragent* », observe Laure Castellazzi de Femmes@numerique. « *Il faut donc travailler sur la culture d'entreprise, pour attirer et retenir les collaboratrices, en luttant contre les stéréotypes et les biais de genre*. » Plusieurs formations se positionnent sur cette question de la culture d'entreprise. Social Builder propose ainsi des formations autour de l'inclusion. « *Nous accompagnons les entreprises pour qu'elles opèrent un changement culturel fort* », explique Aline Pouillevet, consultante. Ouvertes aux hommes comme aux femmes, ces formations permettent de décrypter comment les « *stéréotypes s'immiscent automatiquement et inconsciemment dans nos jugements et peuvent influencer les prises de décisions* », indique Social Builder. Dans le même esprit, Simplon.co propose, depuis 2018, la formation Dégénrons la tech. Qu'apprend-on durant ces formations ? Tout d'abord, que les biais de genre et les stéréotypes sont souvent inconscients. « *Proposer un debriefing après le bureau dans un bar, avec du football sur tous les écrans, ce n'est pas très inclusif* », explique Frédéric Bardeau. Autre exemple : lorsqu'une femme rencontre un problème, un manager peut être tenté de lui proposer l'aide d'un collaborateur. « *Mieux vaut reconnaître l'autonomie des collaboratrices et les laisser trouver des solutions par elles-mêmes, comme on le proposerai à un homme*. »



« *Nous accompagnons les entreprises pour qu'elles opèrent un changement culturel fort* »
Aline Pouillevet, consultante

Ces formations insistent également sur les bonnes pratiques en matière de recrutement. Cela commence par les annonces des postes à pourvoir. « *Il est recommandé d'éviter des éléments de langage très masculins dans les intitulés de postes comme JavaScript Guru ou Ninja data scientist. Et plutôt qu'une liste de compétences requises, mieux vaut indiquer des éléments autour du sens du poste et de sa participation au projet de l'entreprise* », indique-t-on chez Simplon.co.

Féminiser les intitulés de poste n'est pas toujours facile souligne le Cigref qui a prévu de faire évoluer en ce sens sa nomenclature couvrant 51 métiers de l'IT. « *Cela devrait être fait d'ici à la fin de l'année 2020. C'est assez complexe. Parfois nous allons mettre deux intitulés, un masculin et un féminin. Nous envisageons aussi d'utiliser des intitulés non genrés, par exemple en anglais* », confie Frédéric Lau.



Accenture a prévu de recruter 50% de femmes en 2020. Un des moyens est de travailler avec les grandes écoles, y compris celles de commerce, pour y réorienter des étudiantes vers l'IT.

Recruter au-delà des compétences techniques

Pour attirer des candidates, les entreprises peuvent également miser sur les soft skills, ces aptitudes et traits de caractères, qui permettent de recruter au-delà des uniques compétences techniques. Des plates-formes en ligne permettent d'évaluer ces capacités. Depuis deux ans, Accenture collabore ainsi avec la start-up Goshaba qui propose une série de tests mesurant notamment la capacité d'écoute et de mémorisation, celles d'analyse et de synthèse, ou encore le niveau de gestion du stress. « Depuis février dernier, ces tests constituent le premier critère de sélection pour nos recrutements », indique Florence Real chez Accenture (lire *L'Informaticien* n°181). Pour les postes où la dimension technique est centrale, la start-up française CodinGame propose d'évaluer concrètement les compétences techniques, ce qui permet d'exclure le critère de genre. « Pour recruter sans biais de genre, il n'y a rien de mieux que de prendre comme premier critère le savoir-faire. C'est un critère objectif et sans discrimination d'aucune sorte. C'est ce que permet notre plateforme qui évalue les compétences techniques des candidats grâce à plus de 1500 tests en ligne », souligne Aude Barral, Co-founder & CCO. Ces tests en ligne couvrent une trentaine de langages et frameworks, dont les Java, SQL, javascript, C#, PHP, C++ ou Python. « Ces tests constituent un bon support d'échanges pour le premier entretien d'embauche. »

Préserver les talents

Une fois recrutées, comment retenir les femmes ? Outre la culture d'entreprise, les acteurs du secteur mettent en avant certaines conditions de travail auxquelles serait sensible la gent féminine. Il s'agit principalement d'initiatives autour de flexibilité du temps de travail, en lien avec la parentalité. « Nous avons passé un partenariat avec un réseau de crèches d'entreprise pour faciliter la vie des jeunes mamans », explique ainsi Katia Lafaurie, DRH d'Exakis Nelite, pure-player Microsoft (lire l'encadré). « Nous avons également un accord sur le télétravail qui permet aux salariées de facilement se mettre en home office. Nous favorisons aussi le temps partiel en 4/5ème. Enfin, après un congé maternité, un entretien est systématiquement organisé avec le manager pour faire le point sur l'évolution de parcours de la jeune maman, afin qu'elle ne reparte pas à zéro dans sa carrière. La maternité ne doit pas être un frein à l'évolution dans l'entreprise. »

La mise en place de réseaux internes dédiés aux femmes, ainsi que les systèmes de mentorat, sont également des dispositifs de nature à éviter le turn-over des collaboratrices. « Ces réseaux de femmes internes à l'entreprise sont de bonnes initiatives. Cela permet de parler, de dédramatiser certaines situations, pour que les femmes restent dans la filière. Les initiatives autour du coaching et du mentorat sont aussi fondamentales. Un référent qui nous accompagne est une source de bien-être au travail », estime Claudine Schmuck.



« Les réseaux de femmes internes à l'entreprise permettent de parler et de dédramatiser certaines situations, pour que les femmes restent dans la filière »

Claudine Schmuck, présidente-fondatrice de Global Contact

Créer son propre vivier de compétences

Face à la pénurie de profils féminins, certaines entreprises adoptent une position d'attentisme, déplorent les défenseurs de la féminisation de l'IT. « Elles disent : « Je ne peux pas recruter davantage de femmes, car il n'y en a pas assez sur le marché. » Mais la bonne réponse est d'être proactif et de « créer son propre vivier de compétences », estime Emmanuelle Larroque chez Social Builder. Pour cela, les entreprises peuvent se rapprocher des centres de formation et participer, par exemple, à des préparations opérationnelles à l'emploi (POE). Ce dispositif a pour objectif de favoriser la réinsertion de demandeurs d'emploi par des formations en lien direct avec les besoins des entreprises. Concrètement, une ou plusieurs entreprises communiquent une liste de profils recherchés à un acteur de la formation qui va créer ou adapter un cursus en fonction de ces besoins. « L'objectif est de fournir aux entreprises partenaires les profils qu'elles recherchent. De leur côté, elles prennent des engagements pour recruter les personnes formées à la fin de leur cursus », poursuit Emmanuelle Larroque.

Même son de cloches à l'Ada Tech School. « Nous sommes en contact avec de plus en plus d'entreprises qui nous demandent de leur fournir des profils », explique Chloé Hermary. « Nous leur proposons un partenariat, dans le cadre duquel elles s'engagent à accueillir des apprenantes en alternance qu'elles peuvent ensuite recruter. Ce partenariat couvre également la participation d'employés de l'entreprise durant les formations, ainsi que du mentorat d'apprenantes. Les entreprises participent aussi à des événements autour de la féminisation de l'IT, ce qui permet de mettre en avant leur marque employeur. »

La féminisation de l'IT va-t-elle s'accélérer ?

Selon les acteurs du secteur, la féminisation de l'IT est en marche. Mais elle ne porte pas encore ses fruits. « *Les résultats des différentes initiatives ne se font pas encore sentir car elles sont récentes et il y a donc un effet retard. Mais la situation devrait s'améliorer dans les prochaines années* », espère Frédéric Lau au Cigref. Un avis partagé par Global Contact. « *Les entreprises françaises de la tech ont progressé. Elles sont même en avance, par rapport à d'autres secteurs, en matière de télétravail par exemple. Les enjeux de la parentalité sont également aujourd'hui bien pris en compte* », observe Claudine Schmuck.

Autre élément encourageant : la transformation numérique gagne tous les secteurs d'activités, y compris les domaines les plus féminisés. Cela pourrait avoir un effet positif sur l'intérêt des femmes pour le numérique. « *Même si c'est un cliché, le secteur de la beauté reste attractif pour bon nombre de femmes. Nous avons donc testé, cette année, une communication autour de la Beauty Tech* », indique Florence Real chez Accenture. « *Cela a très bien fonctionné. Lors d'une conférence sur la Beauty Tech, la participation des femmes a atteint 50%, contre 30% en moyenne sur d'autres sujets tech. Il faut parfois accepter que certains stéréotypes existent pour mieux les utiliser et ensuite les déconstruire* », conclut-elle.

TRAINLINE : « Avoir au moins une femme dans la short-list de recrutement est une obligation »



Trainline propose une plate-forme d'achats en ligne de billets de train et de bus dans 45 pays. Sur ces six cents salariés, 34% sont de femmes contre 30% il y a deux ans. Outre des formations sur les biais de genre, cette entreprise s'est fixé des obligations qui ont changé ses pratiques de recrutement. « *Nous avons rendu obligatoire les entretiens de candidates à des postes de direction et d'encadrement* », explique Audrey Détrie, directrice France. « *Nous imposons également à nos recruteurs qu'il y ait au moins une femme dans leur short-list de candidats.* »

Pour retenir les collaboratrices, Trainline facilite notamment l'accès au télétravail. « *Il n'y a pas d'obligation de pointer au bureau. Chaque collaborateur peut s'organiser comme il le souhaite tant que le travail est fait. Il faut juste prévenir que l'on reste à domicile, le jour même, sans devoir remplir une déclaration préalable. C'est une flexibilité très appréciée.* » Enfin, l'entreprise a mis en place un réseau de femmes en interne, qui est animé notamment par la PDG, Clare Gilmartin. « *Elle prend le temps de rencontrer régulièrement ses collaboratrices pour échanger avec elles. Elle est mère de trois enfants et dirige une entreprise de six cents personnes, donc elle a des choses à dire.* »

ACCENTURE : « En améliorant nos pratiques, nous sommes déjà passés de 42 à 45% de recrutements de collaboratrices »



Avec un objectif de 50% de recrutements féminins en 2020, le groupe de conseil et de technologies s'est fixé un objectif ambitieux sur un marché de l'IT très tendu. Accenture a déjà atteint 45% d'embauches de collaboratrices, contre 42% il y a 12 mois. « Il y a toujours une pénurie de candidates et c'est même pire qu'avant. Nous ne pouvons donc pas faire de miracles. Mais cela n'empêche pas de mettre toutes les chances de notre côté pour attirer davantage de profils féminins dans l'IT », explique Florence Real, directrice du recrutement France et Benelux. Ses principaux leviers : des formations internes à la non-discrimination et des actions pour se faire connaître comme un employeur inclusif. « Nous intervenons, par exemple, dans des collèges et lycées pour faire découvrir les métiers du numérique aux jeunes filles. » Autre levier : travailler avec les acteurs de la formation pour aller chercher des profils au-delà des cursus purement IT. « Nous sommes partenaires des principales grandes écoles d'ingénieurs, mais aussi d'écoles de commerce où nous allons chercher des étudiantes pour les orienter vers des carrières du numérique, alors que ce n'était pas forcément leur premier choix. »

EXAKIS NELITE : « Nos conditions de travail donnent un index de l'égalité femmes-hommes de 91 sur 100 »



Avec plus de 500 consultants répartis dans 15 agences, Exakis Nelite se présente comme le premier partenaire pure-player de Microsoft en France. « Nous comptons aujourd'hui 30% de femmes dans nos effectifs, contre 22% il y a cinq ans. Et cette proportion de profils féminins continue d'augmenter », se félicite Katia Lafaurie, DRH. Sa formule : « Nous menons une politique volontariste basée sur l'incitation plus que les quotas. En tant que DRH, je ne dis pas aux équipes : il faut recruter tant de femmes. Mais nous créons des conditions favorables pour qu'un maximum de femmes soit embauchées. »

Pour créer ces conditions favorables, Exakis Nelite a mis en place, en 2019, un accord professionnel d'égalité homme/femme. Il prévoit notamment une très grande vigilance sur les questions de rémunération et de promotion, qui font l'objet d'un suivi permanent. « Cela nous permet d'avoir un index de légalité femme-homme de 91 sur 100. » Des initiatives ont également été prises autour du télétravail. Enfin, pour endiguer la pénurie de profils, « Je participe à des colloques et conférences dans les lycées et collèges pour démystifier les métiers du numérique. Des collaboratrices d'Exakis Nelite se rendent également dans les écoles d'ingénieurs. »

MICROSOFT : « Notre culture d'entreprise est basée sur la diversité et l'inclusion »



L'éditeur de Windows emploie 32% de femmes en France sur un effectif total de 2000 salariés. Elles sont 25% dans les métiers techniques et 30% à des postes de manager. La direction de l'entreprise est à la parité. « Nous avons obtenu un index de légalité femmes-hommes de 93 sur 100 », indique Cathy Mauzaize, directrice de la division Grands comptes de Microsoft France. Parmi les principales actions de MS pour féminiser ses équipes : l'obligation de recruter 50% de femmes dans les jeunes diplômés et d'avoir au moins une femme dans la short list de candidats. Les managers de Microsoft France ont également tous été formés aux biais de genre et au management inclusif. Un réseau de femmes interne a été mis en place ainsi qu'un système de mentorat.

En septembre 2018, MS France a également signé la charte Jamais sans elles, rédigée par l'association éponyme. Elle prévoit notamment que l'éditeur ne participe plus qu'à des événements incluant des intervenantes (tables rondes, panels d'experts, participations à des jurys...). La plupart des prises de parole publiques de Microsoft sont donc conditionnées à un contexte de mixité.

Enfin, les écoles de Microsoft autour de l'IA – proposées en propre ou avec des partenaires – devront atteindre 50% de femmes dans leurs promotions, à l'horizon 2021. « J'ai fait toute ma carrière dans l'IT, notamment chez Dell, HP ou dernièrement chez SAP. Une des raisons qui m'a fait venir chez Microsoft, en 2018, c'est sa culture d'entreprise basée sur la diversité et l'inclusion », souligne la responsable.

LES FEMMES DANS L'IT



Topcom.fr ; Promouvoir la diversité cognitive : avec des équipes plus diversifiées et plus inclusives ; 15/05/2020

<http://topcom.fr/zoom/promouvoir-la-diversite-cognitive-avec-des-equipes-plus-diversifiees-et-plus-inclusives/>



Promouvoir la diversité cognitive : avec des équipes plus diversifiées et plus inclusives

TRIBUNE D'EXPERT / 15 MAI 2020

Comment les connaissances qu'apporte chaque employé au sein de l'entreprise ont un réel impact sur la stratégie et les plans opérationnels ? Par Laurent Bouteiller, regional sales manager de Sitecore.

Si, ces dernières années, l'industrie technologique a pris des dispositions pour encourager la diversité, il reste encore un long chemin à parcourir et d'autres solutions à élaborer pour remédier au manque de représentation de certains groupes. Dans tous les secteurs, les entreprises sont plus efficaces lorsqu'elles disposent d'un personnel diversifié et inclusif. Des études montrent que les entreprises dont les équipes de direction sont diversifiées sont alors plus innovantes, ce qui se traduit par une augmentation de leur chiffre d'affaires ([source BCG](#)). Ainsi, plus les histoires, les expériences et les opinions présentées (et prises en compte) sont uniques, plus elles sont partagées et les décisions prises plus efficaces.

Ces dernières années, les entreprises ont fait l'effort d'une diversité démographique en intégrant des employés et équipes de différentes races, ethnies et sexes. Nous avons fait des progrès, mais il reste encore beaucoup à faire. Pour maximiser pleinement les bienfaits de la diversité, les entreprises de l'industrie technologique comme d'autres secteurs doivent désormais se concentrer sur un paramètre de la diversité qui n'est vraisemblablement pas assez pris en compte. Elles doivent regarder au-delà de la diversité, en termes de traits physiques ou visibles, pour atteindre la diversité cognitive.

Alors, qu'entendons-nous par « diversité cognitive », et quelles mesures les entreprises devraient-elles adopter pour l'atteindre ?

La transition vers la diversité cognitive

Atteindre la diversité cognitive signifie recruter un personnel réunissant une pluralité de mentalités et de perspectives. La constitution d'équipes et d'organisations cognitivement diverses commence par le recrutement de personnes issues d'horizons socioéconomiques et éducatifs variés, qui apporteront à l'entreprise des expériences de vie et des perspectives différentes et enrichiront ainsi les processus de discussion et de décision.

Il est également important d'intégrer la neurodiversité au sein du personnel, en employant notamment plus de personnes atteintes de TDAH (Trouble Déficit de l'Attention/hyperactivité), de dyslexie ou d'autisme, par exemple. Ceci encourage encore davantage la diversité de la pensée et offre une approche différente lors de la résolution de défis et de la prise de décisions opérationnelles.

Lorsqu'une équipe diversifiée est en place, les entreprises doivent créer un environnement dans lequel chacun est écouté, respecté et pris en considération. Ceci assure que chacun se sent apte à partager ses points de vue et ses opinions, même s'ils sont très différents les uns des autres. Lorsque tous les membres d'une équipe estiment que leurs différences constituent une force pour l'entreprise, et non une caractéristique qui doit être changée ou réprimée, l'entreprise prospère.

Enfin, des mesures doivent également être adoptées pour garantir qu'à tous les niveaux, les décisions prises tiennent compte de l'opinion et des perspectives de toutes les personnes concernées. Au-delà de simplement écouter ce que chacun souhaite dire, la stratégie et les plans opérationnels doivent refléter les connaissances qu'apporte chaque employé au sein de l'entreprise.

Tout commence dès l'école

En plus de créer des équipes et un personnel diversifiés au sein des entreprises technologiques, l'industrie a également la responsabilité de veiller au développement d'une filière de professionnalisation et d'une réserve de talents plus diversifiées. À l'heure où seulement **14 % des chercheurs en entreprise sont des femmes** dans le domaine des mathématiques et de la conception de logiciel, il reste beaucoup à faire pour rendre les carrières du secteur technologique plus attrayantes pour les jeunes femmes.

Les entreprises technologiques peuvent soutenir cette cause en s'investissant davantage dans l'éducation, en encourageant filles et garçons issus de différents horizons à étudier les matières technologiques dès le baccalauréat, puis pendant leurs études supérieures; en leur proposant des stages ou des programmes d'études supérieures pour acquérir une expérience concrète dans le secteur.

Mettre un terme au déséquilibre entre les sexes

Encourager les filles à étudier les matières technologiques dès leur plus jeune âge est un moyen de mettre un terme au déséquilibre entre les sexes qui caractérise le secteur, comme l'indique l'étude Gender Scan présentée fin 2019 par Cedric O, secrétaire d'Etat chargé du numérique, qui montre que le nombre de femmes françaises diplômées du numérique a chuté de 2% entre 2013 et 2017, alors qu'il progressait au même moment de 23% en Europe. Il reste donc beaucoup à faire pour remédier à ce déséquilibre et soutenir les femmes pour qu'elles puissent faire progresser leur carrière.

Une manière de remédier à ce déséquilibre consiste à adopter de nouvelles mesures pour aider les femmes à poursuivre et faire progresser leur carrière aux différentes étapes de leur vie – notamment en leur proposant une assistance lors de la reprise du travail après une maternité. Reprendre le travail après un congé maternité peut être intimidant; il est donc essentiel de veiller à ce que les nouvelles mamans se sentent soutenues et valorisées lorsqu'elles renouent avec leur carrière.

Une formation et des programmes formels conçus pour leur permettre d'acquérir les compétences nouvelles ou actualisées dont elles peuvent avoir besoin amélioreraient considérablement leur confort au travail, mais seraient également bénéfiques au succès de l'entreprise à long terme.

Étendre le parc de recrutement

Enfin, les employeurs doivent faire des efforts pour élargir le processus de recrutement et la réserve de talents, afin d'accéder à plus de talents dans différents domaines. Pour cela, les équipes chargées des relations humaines et du recrutement doivent s'ouvrir à davantage de candidats issus d'horizons et d'expériences non conventionnels, qui n'ont peut-être pas été pris en considération dans le passé. Par exemple, si des candidats sans diplôme universitaire ne possèdent souvent pas les qualifications requises pour des rôles techniques, leurs compétences transférables, acquises dans le cadre d'autres expériences professionnelles ou personnelles, peuvent parfois être facilement adaptées à une fonction.

En conclusion, la promotion de la diversité dans de nombreux secteurs et environnements est à l'ordre du jour depuis longtemps. Pour autant, toutefois, nous ne devons pas nous contenter de considérer que la tâche a été convenablement effectuée ou qu'il ne reste plus rien à faire. Au lieu de faire preuve de complaisance, les politiques de recrutement en place, les facilités proposées aux employés et l'activité communautaire doivent toutes continuer à se développer et s'améliorer. Pour permettre à une industrie véritablement diversifiée d'exister au-delà d'exercices purement « mécaniques » ou de l'utilisation de la diversité aux seules fins de gagner un avantage compétitif, cette approche doit être considérée comme un processus continu, pouvant toujours être amélioré.

MarketingNews.fr ; Promouvoir La Diversité Cognitive : Avec Des Équipes Plus Diversifiées Et Plus Inclusives ; 15/05/2020

<http://marketingnews.fr/tribune/14283/promouvoir-la-diversite%C3%A9-cognitive-avec-des-%C3%A9quipes-plus-diversifi%C3%A9es-et-plus-inclusives->

MarketingNews.fr

tribune Publié le 15/05/2020

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ COGNITIVE : AVEC DES ÉQUIPES PLUS DIVERSIFIÉES ET PLUS INCLUSIVES

COMMENT LES CONNAISSANCES QU'APPORTE CHAQUE EMPLOYÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE ONT UN RÉEL IMPACT SUR LA STRATÉGIE ET LES PLANS OPÉRATIONNELS ? PAR LAURENT BOUTEILLER, REGIONAL SALES MANAGER DE SITECORE

Si, ces dernières années, l'industrie technologique a pris des dispositions pour encourager la diversité, il reste encore un long chemin à parcourir et d'autres solutions à élaborer pour remédier au manque de représentation de certains groupes. Dans tous les secteurs, les entreprises sont plus efficaces lorsqu'elles disposent d'un personnel diversifié et inclusif. Des études montrent que les entreprises dont les équipes de direction sont diversifiées sont alors plus innovantes, ce qui se traduit par une augmentation de leur chiffre d'affaires (source BCG). Ainsi, plus les histoires, les expériences et les opinions présentées (et prises en compte) sont uniques, plus elles sont partagées et les décisions prises plus efficaces.

Ces dernières années, les entreprises ont fait l'effort d'une diversité démographique en intégrant des employés et équipes de différentes races, ethnies et sexes. Nous avons fait des progrès, mais il reste encore beaucoup à faire. Pour maximiser pleinement les bienfaits de la diversité, les entreprises de l'industrie technologique comme d'autres secteurs doivent désormais se concentrer sur un paramètre de la diversité qui n'est vraisemblablement pas assez pris en compte. Elles doivent regarder au-delà de la diversité, en termes de traits physiques ou visibles, pour atteindre la diversité cognitive.

Alors, qu'entendons-nous par « diversité cognitive », et quelles mesures les entreprises devraient-elles adopter pour l'atteindre ?

La transition vers la diversité cognitive

Atteindre la diversité cognitive signifie recruter un personnel réunissant une pluralité de mentalités et de perspectives. La constitution d'équipes et d'organisations cognitivement diverses commence par le recrutement de personnes issues d'horizons socioéconomiques et éducatifs variés, qui apporteront à l'entreprise des expériences de vie et des perspectives différentes et enrichiront ainsi les processus de discussion et de décision.

Il est également important d'intégrer la neurodiversité au sein du personnel, en employant notamment plus de personnes atteintes de TDAH (Trouble Déficit de l'Attention/hyperactivité), de dyslexie ou d'autisme, par exemple. Ceci encourage encore davantage la diversité de la pensée et offre une approche différente lors de la résolution de défis et de la prise de décisions opérationnelles.

Lorsqu'une équipe diversifiée est en place, les entreprises doivent créer un environnement dans lequel chacun est écouté, respecté et pris en considération. Ceci assure que chacun se sent apte à partager ses points de vue et ses opinions, même s'ils sont très différents les uns des autres. Lorsque tous les membres d'une équipe estiment que leurs différences constituent une force pour l'entreprise, et non une caractéristique qui doit être changée ou réprimée, l'entreprise prospère.

Enfin, des mesures doivent également être adoptées pour garantir qu'à tous les niveaux, les décisions prises tiennent compte de l'opinion et des perspectives de toutes les personnes concernées. Au-delà de simplement écouter ce que chacun souhaite dire, la stratégie et les plans opérationnels doivent refléter les connaissances qu'apporte chaque employé au sein de l'entreprise.

L'express.fr ; Lancement d'un manifeste pour soutenir les femmes entrepreneures dans la crise ; 14/04/2020

https://lexpansion.lespress.fr/actualite-economique/lancement-d-un-manifeste-pour-soutenir-les-femmes-entrepreneures-dans-la-crise_2123627.html

L'EXPRESS

Somme Toutes

APPEL

Lancement d'un manifeste pour soutenir les femmes entrepreneures dans la crise

Par Valérie Lion,

publié le 14/04/2020 à 12:00, mis à jour à 13:17



Le texte, signé par des personnalités et des associations, met en avant le rôle clé des entreprises créées par les femmes... et leur fragilité face à la crise du Covid-19. Les entrepreneures ne comptent pas pour du beurre ! C'est en substance le message délivré par une vingtaine d'associations, toutes membres du collectif Elle&Co pour les femmes dans l'économie, signataires au côté d'une douzaine de personnalités d'un manifeste publié ce mardi 14 avril sur la plate-forme Wesignit

L'Express valorise la contribution des femmes à l'économie : recevez chaque semaine nos articles à la Une et la revue de presse de Valérie Lion en vous inscrivant à la newsletter

Intitulé "Soutenir les femmes entrepreneures aujourd'hui pour ne pas reculer demain", le texte alerte sur les risques encourus par les PME/TPE créées par les femmes : "Avec la crise du Covid-19, des milliers de sociétés sont au bord de la faillite. De nombreuses mesures destinées à accompagner les entreprises ont été mises en place. Nous demandons qu'une attention spécifique soit portée à l'entrepreneuriat des femmes", écrivent les cinq rédactrices de l'appel, Claire Saddy, présidente de l'incubateur Les Premières Auvergne Rhône-Alpes, Isabella Lenarduzzi, fondatrice de Jump, Cristina Lunghi, fondatrice d' Arborus, Aurélie Ponzio du Réseau Mampreneurs France et Chantal Corbet, business angel

A l'initiative du texte, ces cinq femmes engagées ont rapidement été rejointes par des personnalités du business et de la société civile, et pas n'importe lesquelles : l'ancienne députée Marie-Jo Zimmermann (co-auteur de la loi Copé-Zimmermann sur les quotas dans les conseils d'administration), la fondatrice du réseau Les Premières, Frédérique Clavel, la chercheuse et directrice de la chaire Femmes et Renouveau économique Séverine Le Loarne, la conceptrice de l'étude **Gender Scan**, Claudine Schmuck, l'entrepreneur et cofondateur de #JamaisSansElles, Guy Mamou-Mani, le directeur général d' Epitech, Emmanuel Carli, l'entrepreneur Aziz Senni, coprésident de la commission "Nouvelles responsabilités entrepreneuriales" du Medef etc...

"Tout est parti de nos échanges, au sein du hub Elles&Co (qui réunit 25 associations, NDLR), sur nos difficultés en tant qu'entrepreneures face à la crise du coronavirus, explique Claire Saddy. Il nous est apparu clairement qu'au-delà des problèmes de trésorerie propres à toute entreprise aujourd'hui, les sociétés créées par les femmes risquaient de souffrir davantage compte tenu de leur sous-capitalisation."

Rappelons que plusieurs études ont récemment mis des chiffres sur la difficulté d'accès aux financements pour les entreprises créées par des femmes : lors des levées de fonds, le ticket moyen est 2,5 fois moins élevé que pour une entreprise créée par un homme ; quant au taux de rejet de crédit bancaire, il est presque deux fois plus élevé pour les créatrices (4,3%) que pour les créateurs (2,3%).

LIRE AUSSI >> Cristina Lunghi : Après le Covid-19, repenser le contrat social

Or, les entreprises créées par les femmes (40% du total en France) sont cruciales pour l'économie, celle d'aujourd'hui et celle qu'il faudra reconstruire demain, rappelle le manifeste. D'abord, parce qu'elles performant en moyenne mieux que les entreprises créées par leurs homologues masculins, comme en témoignait encore l'édition 2019 du Women Equity Index . Ensuite, parce qu'elles investissent "des champs jusqu'à présent sous-valorisés, mais qui représentent une forte valeur ajoutée" à l'aune de la crise : la santé, le soin, les services à la personne, l'éducation, l'environnement, la culture.

Enfin, assurent les auteures du manifeste, parce que les femmes entrepreneures "ouvrent la voie à un nouveau modèle économique qui favorise un équilibre entre recherche du profit, intérêt général et utilité publique". Elles sont aussi particulièrement vigilantes sur la conciliation des temps de vie, un sujet devenu crucial à l'heure du confinement et du télétravail.

Pour toutes ces raisons, le manifeste appelle à des actions urgentes en faveur de l'entrepreneuriat des femmes. A la fois pour préserver l'acquis - grâce aux efforts entrepris depuis plusieurs années dans l'Hexagone par de nombreux acteurs publics et privés, la France pointe au 6ème rang mondial de la création d'entreprise par les femmes - et pour réussir la transition vers le monde d'après. "L'égalité femmes-hommes est le vecteur d'un nouveau monde auquel nous aspirons tous et toutes, plus solidaire, plus innovant, plus juste" insiste le manifeste.

LIRE AUSSI >> "Face à la crise du coronavirus, ne rien lâcher"

Parmi les propositions avancées, l'une vise spécifiquement les entreprises fondées par les femmes, "non pour leur donner un avantage concurrentiel mais pour rétablir un équilibre" : il s'agirait de doubler la déduction d'impôt pour tout investissement dans une PME créée ou reprise par une femme. De quoi faciliter l'apport en capital pour les entrepreneures. "Nous faisons l'hypothèse que porter à 36%, au lieu des 18% actuels, la réduction d'impôt pour les investisseurs en capital dans des entreprises dirigées par une ou des femmes, permettrait de doubler le montant des fonds levés", écrivent les signataires. Une idée qui fait écho à celle récemment émise par la Fédération France Angels et France Digitale , suggérant de porter de 18 à 30% le dispositif de déduction d'impôt sur le revenu pour l'investissement dans les PME.

Le manifeste demande également une assurance chômage pour les chefs et cheffes d'entreprise, une idée qui avait été avancée par Emmanuel Macron lui-même. Et qui pourrait favoriser la création d'entreprise au féminin, ces dames témoignant en moyenne d'une plus grande aversion au risque (ce qui explique aussi la plus grande pérennité de leurs activités).

Enfin, le manifeste demande que soit imposée une réduction des délais de paiement des grands groupes et des organismes publics à 30 jours maximum pour toutes les TPE/PME, et que ceci soit accompagné d'un acompte obligatoire de 40%.

Elaboré en trois semaines, face à la crise, le texte espère maintenant recueillir de nombreuses autres signatures. Ses initiateurs veulent ensuite soumettre leurs propositions aux ministères concernés pour construire des réponses efficaces. "Les femmes entrepreneures ne doivent pas être victimes de la crise alors qu'elles font partie de la solution", conclut Claire Saddy.

Liberation.fr, « WHO RUN THE WORLD Les femmes en première ligne face au coronavirus, les violences conjugales en hausse, l'IVG attaquée... mars dans la vie des femmes », 31/03/20

https://www.liberation.fr/planete/2020/03/31/les-femmes-en-premiere-ligne-face-au-coronavirus-les-violences-conjugales-en-hausse-l-ivg-attaquee-m_1783655



WHO RUN THE WORLD

Les femmes en première ligne face au coronavirus, les violences conjugales en hausse, l'IVG attaquée... mars dans la vie des femmes

Par Marliène Thomas — 31 mars 2020 à 16:17



Les femmes en première ligne face au coronavirus, les violences conjugales en hausse, l'IVG attaquée... mars dans la vie des femmes - Capture d'écran «Time», AFP



👉 Les femmes en première ligne face au coronavirus, violences conjugales en hausse... mars dans la vie des femmes

Chaque mois, *Libération* fait le point sur les histoires qui ont fait l'actualité des femmes, de leur santé, leurs libertés et leurs droits. Cinquante-cinquième épisode : mars 2020. Si vous avez manqué l'épisode précédent, [il est ici](#) (et tous les autres sont là).

VIOLENCES

Confinement : des risques accrus pour les victimes de violences conjugales

Comme redouté, les mesures de confinement décidées par le gouvernement ont fait augmenter les violences conjugales. En zone gendarmerie, elles ont augmenté de «32% en une semaine», a indiqué Christophe Castaner, ministre de l'Intérieur, et dans la zone de la préfecture de police de Paris, une hausse de «36% en une semaine» a été enregistrée. Le gouvernement a demandé aux départements de surveiller la situation des centres d'hébergement d'urgence, faire un point sur leurs équipements, la mise en œuvre des mesures barrières et la possibilité pour les enfants hébergés avec leurs mères de suivre les cours à distance. Le 27 mars, le ministre de l'Intérieur a aussi annoncé la mise en place d'un système d'alerte dans les pharmacies pour les femmes victimes. Si les juridictions ont fermé leurs portes, les affaires de violences conjugales font partie des exceptions et continuent d'être traitées. Dans ce cas, «l'éviction du conjoint violent doit être la règle». La plateforme Arrêtons les violences, où il est possible de signaler anonymement des cas de violence, reste active, le gouvernement préconise de faire le 17 en cas d'urgence.

Autre problème : si le 3919 (numéro d'aide et d'assistance) est toujours opérationnel, son activité est réduite. D'où l'importance plus que jamais de la solidarité. Ernestine Ronai, la responsable de l'Observatoire des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis, appelle sur France Bleu Paris les voisins, la famille qui entend quelque chose au téléphone, à se mobiliser. Plusieurs associations féministes ont également alerté. «Il est déconseillé de sortir, il n'est pas interdit de fuir», rappelle ainsi le collectif Nous toutes sur Instagram. Des appels aux dons ont aussi été lancés, notamment par la Fondation des femmes. Près de 50 000 euros avaient déjà été récoltés le 30 mars pour ce fonds d'urgence destiné aux associations de terrain.

A lire aussi dans *Libé*, si ce n'est pas déjà fait, la tribune, largement relayée et commentée, signée Virginie Despentes, «Désormais on se lève et on se barre», en soutien à Adèle Haenel, qui avait quitté la cérémonie des César à l'annonce du prix attribué à Roman Polanski. Une nouvelle vague de libération de la parole a émergé après la cérémonie sous la bannière #JeSuisVictime. *Libé* a aussi parlé du documentaire diffusé sur France 2 qui a donné la parole à des enfants dont le père a tué la mère, relayé la condamnation d'Harvey Weinstein à vingt-trois ans de prison et rencontré la journaliste de France Inter Giulia Fois, qui raconte son viol survenu il y a vingt-trois ans.

SANTÉ

Coronavirus : les femmes en première ligne

Hommes et femmes sont-ils égaux face au Covid-19 ? Si certaines études montrent un taux de mortalité supérieur chez les hommes, les femmes auraient davantage de risques d'être infectées, selon une enquête publiée dans la revue scientifique britannique *The Lancet*. En France, les hommes seraient environ 10% moins touchés que les femmes, rapporte notre service *CheckNews*, qui souligne la disparité des données, sans doute liée à une différence d'accès aux soins (et donc aux dépistages) selon le genre.

Largement majoritaires parmi les personnels soignants, mais aussi comme aides à domicile ou hôtesses de caisse (et toutes celles qui travaillent chez les autres), les femmes sont en tout cas davantage exposées. Selon des données officielles chinoises, dans la province de Hubei (épiceutre de l'épidémie), plus de 90% des soignants sont des femmes. Sur les 104 pays analysés par l'OMS, elles constituent 70% des travailleurs du secteur de la santé. En France, cette proportion s'élève à 78% des personnels hospitaliers, 90% pour les infirmières et aides-soignantes. Ce contingent féminin du « care » a tenté de faire entendre sa voix : sur les réseaux sociaux, des photos de soignantes réclamant davantage de moyens économiques et des protections plus nombreuses ont largement circulé. En une du quotidien *La Repubblica* en Italie, une photo d'une infirmière italienne endormie sur un bureau après plus de dix heures de service non-stop auprès de patients atteints par le coronavirus est également devenue virale.



Dans les familles, les femmes sont aussi davantage sollicitées, ce que la fermeture des écoles dans de nombreux pays n'arrange pas. Lors de l'épidémie d'Ebola, ces « *normes de genre ont eu pour conséquence que les femmes aient plus de chances d'être infectées par le virus* », rappelle les chercheuses dans *The Lancet*, qui regrettent : « *Les politiques de santé publique ne se sont pas intéressées jusqu'ici aux impacts genrés des épidémies. Ce n'est pas différent pour le coronavirus.* » Les chercheuses demandent aussi « *d'inclure les voix des femmes* » dans la réponse politique à cette épidémie, alors qu'elles sont actuellement sous représentées dans les instances décisionnaires.

A lire aussi sur *Liberation* : le témoignage de Martine, aide à domicile, qui a décidé par peur pour sa santé de faire valoir son droit de retrait.

L'antiféminisme à la une

Ces deux unes ont fait le tour des réseaux sociaux. Pour la première, c'était pourtant bien parti. *Paris Match* avait choisi de mettre la très populaire chanteuse Angèle, connue pour ses positions féministes, en couverture. Le titre choisi, «*Angèle, subversive mais pas agressive*», indigne. Comme le note *Cheek Magazine*, si le terme féminisme n'est pas explicitement mentionné, «*pas besoin d'avoir une thèse en gender studies pour comprendre le label de "bonne féministe" que Paris Match essaye d'attribuer à Angèle et son visage photogénique*». Angèle a rapidement réagi sur Instagram : «*Oulala heureusement que je ne fais pas partie des VILAINES féministes VIOLENTES et HYSTERIQUES. Parce que OK, on l'ouvre, mais en restant jolies et polies hein.*» La photo choisie, datant de 2018, en costume rose bonbon, accentue encore le message. L'auteur de *Balance ton quoi*, qui juge l'article «*décrédibilisant et sexiste*», cite un extrait : «*Dénonce sans crier, s'affirme féministe sans s'exhiber, parle rap sur un ton de princesse Disney.*»



Les *Nouvelles News* font le parallèle avec un autre hebdo, sorti quelques jours après. Après avoir dénoncé «*la Terreur féministe*» l'année dernière, le journal d'extrême droite *Valeurs actuelles*, qui semble faire de l'antiféminisme une forme de marronnier, titre «*Comment les féministes sont devenues folles*». Le sous-titre fustige les dites féministes qui «*insultent la police*», «*s'assoient sur la présomption d'innocence*», «*dégradent la langue française*», voire «*cassent l'ambiance en soirée*». Une «*inversion de culpabilité montrant une nouvelle fois un féminisme qui serait agressif quand il est en position de défense des droits*», analysent les *Nouvelles News*, qui y voient une «*version journalistique d'une forme de "culture du viol"*». Des internautes ont remis les choses en place en détournant la une avec des messages dénonçant «*les masculinistes*» et autres «*vieux mâles dominants*».

A lire aussi dans *Libé* : le Haut Conseil à l'égalité a épinglé la représentation caricaturale des femmes et les stéréotypes genrés dans les émissions de télé-réalité ; la journaliste Caroline Criado-Perez démontre dans un livre que créations et recherches sont adaptées aux normes masculines.

Le «Time» remet en lumière les femmes qui ont marqué l'histoire

Justice a été rendue. A l'occasion de la journée des droits des femmes, le magazine *Time* a décidé de mettre en avant cent femmes qui ont marqué l'histoire, rapporte France Inter. Célèbre pour sa couverture sur la «personnalité de l'année», le titre a jusqu'en 1999, soit pendant soixante-douze ans, décerné cette distinction honorifique uniquement à des hommes. Cela s'appelait d'ailleurs «l'homme de l'année». Malgré ce changement de typologie, depuis la fin du millénaire, seules onze femmes ont été choisies pour faire la une. La dernière en date étant la jeune militante écologiste Greta Thunberg. Pour réparer cette injustice, le *Time* a donc créé et imprimé 89 unes de «femmes de l'année» supplémentaires, visibles en ligne. Parmi les personnalités retenues (une majorité d'Américaines), on retrouve les Suffragistes, Billie Holiday, Simone de Beauvoir, Elizabeth II, Gloria Steinem, Jane Roe ou encore Toni Morrison.

A lire aussi dans *Libé* : la «Cité audacieuse» dédiée aux droits des femmes inaugurée à Paris ; reportage lors de la manifestation parisienne organisée à l'occasion de la journée pour les droits des femmes ; récit d'une manifestation féministe ternie par des violences policières ; l'historienne Eliane Viennot rappelle dans une tribune que seule la domination masculine doit être au centre du combat féministe ; chronique sur le patriarcat dans les séries TV avec le cas d'une femme présidente dans *Baron noir* ; index de l'égalité professionnelle les mauvais élèves pointés du doigt.

EDUCATION**Les lycéennes boudent la spécialité informatique**

La réforme du lycée n'aura pas échappé au poids des stéréotypes genrés. La spécialité NSI (Numérique et sciences informatiques), proposée dans la moitié des lycées français, peine à séduire, surtout chez les filles, rapporte l'Étudiant. Sur les 31 500 inscrits, on ne compte que 5 500 filles, soit seulement 2,6% des effectifs de première générale contre 15,6% des garçons. Une nouvelle preuve que les filles ont globalement du mal à trouver leur place dans les filières scientifiques au lycée comme dans l'enseignement supérieur. Si ce manque d'attrait peut s'expliquer par le caractère nouveau de cette matière, il résulte surtout selon Jean-Charles Ringard, inspecteur général de l'Éducation nationale chargé de la mise en place de la réforme du bac, d'*«un conditionnement qui survient bien en amont de la première et du lycée»*.

Interrogé par *l'Étudiant*, il assure qu'une communication spécifique axée sur les femmes va être réalisée par l'Éducation nationale avec notamment *«un zoom sur leurs carrières dans l'informatique»*. De quoi, il l'espère, susciter davantage de vocations pour cette spécialité et plus largement vers ces filières d'avenir. Le *Gender Scan 2019*, qui mesure la mixité dans les filières technologiques de l'enseignement supérieur et du monde professionnel, montrait que la mixité avait encore diminué en France dans les secteurs du numérique et des hautes technologies. Les effectifs féminins dans ces secteurs ont baissé de 11% entre 2013 et 2018 dans l'Hexagone alors que dans l'Union européenne, ils ont progressé de 14% sur cette même période.

Coronavirus : la pilule délivrée, l'IVG attaquée

Avec le confinement et la saturation des services médicaux, la délivrance d'ordonnances – notamment pour la pilule contraceptive – se complique. Une problématique prise en compte par le gouvernement. La secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes, Marlène Schiappa, a indiqué le 18 mars que les femmes qui utilisent la pilule contraceptive peuvent obtenir une nouvelle boîte sans nouvelle prescription, en se rendant dans une pharmacie avec une ancienne ordonnance. Le traitement sera remboursé comme d'habitude. Une mesure qui vaut d'ailleurs pour tous les médicaments jusqu'au 31 mai. «Aucune femme en France ne peut être empêchée d'accéder à la contraception, le gouvernement s'y engage», souligne le ministère dans ce texte.

Un amendement visant à allonger le délai légal de l'IVG le temps du confinement a en revanche été rejeté au Sénat, alors que la saturation des hôpitaux notamment fait craindre aux associations et à certains professionnels un recul du droit à l'avortement. Comme l'explique *CheckNews*, des consignes ont été données pour rediriger au maximum vers des interventions par voie médicamenteuse. Aux Etats-Unis, certains Etats ont d'ailleurs tenté de se servir de la crise sanitaire pour mettre à mal le droit à l'avortement. Le Texas, l'Ohio mais aussi l'Alabama avaient classé les IVG comme des interventions non essentielles, note *Slate*. Les avortements «non essentiels et électifs [réalisés par choix personnel, ndlr]» avaient été suspendus. Alors que les cliniques avaient refusé de fermer leurs portes, défendant le caractère essentiel des IVG, un juge fédéral américain a suspendu lundi 30 mars la décision des autorités du Texas. Des décisions de justice similaires ont été prononcées dans l'Ohio et l'Alabama. «Ce tribunal ne va pas spéculer pour savoir si la Cour suprême a inclus en silence une "clause-sauf-en-état-d'urgence-nationale". Seule la Cour suprême peut restreindre la portée de ses décisions», a rappelé le juge.

VIE PRIVEE, FAMILLE

Confinement : la charge mentale alourdie pour les femmes

En plus d'être en première ligne dans la gestion de la crise sanitaire, les femmes doivent aussi gérer en cette période de confinement la multiplication des tâches domestiques. Ménage, cuisine, rangement, école à la maison... une charge mentale qui pèse encore trop souvent sur les épaules des femmes. Les témoignages de lassitude ont déferlé sur les réseaux sociaux, notamment sur le compte Instagram «T'as pensé à ?», note sa créatrice Coline Charpentier sur le site du *Figaro Madame*. «Depuis le début du confinement, c'est la cata ! Je reçois de nombreux messages de femmes qui se retrouvent à gérer les enfants pendant que leur conjoint télétravaille. Résultat : beaucoup travaillent la nuit pour rattraper le temps perdu.»

Caroline (1), salariée de 38 ans, est confinée avec ses deux enfants et son mari indépendant qui ne peut cesser de travailler. Elle raconte : «J'ai l'impression de vivre la vie d'une femme au foyer des années 1950, entièrement dévouée et dédiée à la maison et aux enfants.» A cette charge mentale s'ajoutent les injonctions toujours plus visibles pour les femmes à être désirables, à s'épiler, à faire du sport, souligne *Check Magazine*. Dès le début du confinement, ce contrôle des corps s'est matérialisé par l'apparition de memes sexistes, s'inquiétant d'une possible prise de poids des femmes, de l'absence d'esthéticienne ou de coiffeur. Et si on profitait plutôt de cette pandémie pour enfin nous lâcher la grappe ?

A lire aussi dans *Libé* : une tribune qui interroge la défense un brin de mauvaise foi de François Fillon, qui se prétend féministe en invoquant le travail invisible des femmes.

Choses lues, vues et entendues ailleurs que dans *Libe*

• #UberCestOver, #JaiEtéviolée, #JeDisNonChef, France Inter revient sur les derniers **combats féministes en onze hashtags**.

• Au **Mexique, de nombreuses femmes se sont mises en grève pour dénoncer les féminicides** et pointer l'inaction du président Lopez Obrador alors que 3 825 femmes ont été tuées l'an dernier. [A lire sur *le Monde*](#).

• France culture revient sur la lente **prise en compte de la santé des femmes** depuis l'Antiquité. Ce qui n'est pas sans conséquences sur la médecine d'aujourd'hui.

• En Californie, les **femmes sont la nouvelle cible du marché du cannabis** en pleine expansion. [Un long récit de *Slate*](#).

• Pour la première fois, un **duo de femmes architectes a reçu le prestigieux prix Pritzker**. Une distinction importante pour les Irlandaises Yvonne Farrell et Shelley McNamara qui œuvrent dans un milieu très masculin. [A lire sur TV5 Monde](#).

• La **BD *les Culottées* de Pénélope Bagieu**, qui met en avant des femmes invisibilisées, a été adaptée en série animée. Les épisodes de la saison 1 sont à [retrouver gratuitement sur France 5 jusqu'en juillet](#).

• En **Nouvelle-Zélande, l'IVG a été officiellement dépenalisée**. Une loi de 1961, contournée, en faisait un délit passible de quatorze ans de prison. [A lire sur les *Nouvelles News*](#). ◀

"Trop de chercheuses sont harcelées et discriminées dans les sciences"



Les signaux d'alerte se sont multipliés sur les obstacles que rencontrent les chercheuses dans les carrières scientifiques. En août 2019, le CNRS révélait ainsi la faible proportion de femmes dans l'institution (35% de l'ensemble des chercheurs, 29,2% aux postes de directrices de recherche, toutes disciplines confondues), ainsi que les discriminations à leur égard au sein des jurys (1). En novembre dernier, la 5ème édition de l'étude Gender Scan pointait la diminution inquiétante du nombre de filles parmi les diplômés de la tech (- 6%), donc potentiellement la baisse du nombre de chercheuses dans le secteur à terme.

L'Express valorise la contribution des femmes à l'économie : recevez chaque semaine nos articles à la Une et la revue de presse de Valérie Lion en vous inscrivant à la newsletter.

A l'occasion de la 22ème édition du Prix international L'Oréal-UNESCO pour les Femmes et la Science, la Fondation L'Oréal révèle les résultats d'une étude inédite, menée auprès de 327 anciennes lauréates d'âge différent, issues de 65 pays et toutes scientifiques de talent (1) : pour 67% d'entre elles, avoir un enfant est un coup de frein garanti dans leur parcours, tandis que 55% disent avoir été victimes de discrimination au cours de leur carrière, 47 % ont subi au moins une fois du harcèlement et 53 % en ont été témoins. Comment venir à bout de ces dérives pour faciliter la carrière des femmes dans la recherche ? Les réponses d'Alexandra Palt, directrice générale de la responsabilité sociétale et environnementale du groupe L'Oréal, dont elle est membre du comité exécutif, également directrice générale de la Fondation L'Oréal.

Votre étude dresse un tableau très négatif de la situation des femmes dans la recherche. Un coup de tonnerre dans le ciel serein des sciences ?

Alexandra Palt : Il était temps, car la société en général, et les entreprises en particulier, a avancé plus vite que le monde scientifique sur la question de l'égalité femmes-hommes. Les chiffres sont édifiants su...Lire la suite sur L'Express.fr

"Trop de chercheuses sont harcelées et discriminées dans les sciences"

Comment le 8 mars fait bouger les entreprises

"Des filles dans le numérique? Une question de survie"

Marlène Schiappa pour la première fois au Medef pour parler des quotas

L'express.fr, « Trop de chercheuses sont harcelées et discriminées dans les sciences », 16/03/20

https://lentreprise.lexpress.fr/actualites/trop-de-chercheuses-sont-harceeles-et-discriminees-dans-les-sciences_2120748.html

L'EXPRESS

EXCLUSIF

"Trop de chercheuses sont harcelées et discriminées dans les sciences"

Par Sophie Viguier-Vinson,
publié le 16/03/2020 à 12:00, mis à jour à 14:52



Une étude inédite de la Fondation L'Oréal révèle la difficulté des chercheuses à mener carrière. Alexandra Palt, directrice générale RSE chez L'Oréal, en détaille les résultats.

Les signaux d'alerte se sont multipliés sur les obstacles que rencontrent les chercheuses dans les carrières scientifiques. En août 2019, le CNRS révélait ainsi la faible proportion de femmes dans l'institution (35% de l'ensemble des chercheurs, 29,2% aux postes de directrices de recherche, toutes disciplines confondues), ainsi que les discriminations à leur égard au sein des jurys (1). En novembre dernier, la 5ème édition de l'étude Gender Scan pointait la diminution inquiétante du nombre de filles parmi les diplômés de la tech (- 6%), donc potentiellement la baisse du nombre de chercheuses dans le secteur à terme.

A l'occasion de la 22ème édition du Prix international L'Oréal-UNESCO pour les Femmes et la Science, la Fondation L'Oréal révèle les résultats d'une étude inédite, menée auprès de 327 anciennes lauréates d'âge différent, issues de 65 pays et toutes scientifiques de talent (1) : pour 67% d'entre elles, avoir un enfant est un coup de frein garanti dans leur parcours, tandis que 55% disent avoir été victimes de discrimination au cours de leur carrière, 47 % ont subi au moins une fois du harcèlement et 53 % en ont été témoins. Comment venir à bout de ces dérives pour faciliter la carrière des femmes dans la recherche ? Les réponses d'Alexandra Palt, directrice générale de la responsabilité sociétale et environnementale du groupe L'Oréal, dont elle est membre du comité exécutif, également directrice générale de la Fondation L'Oréal.

Votre étude dresse un tableau très négatif de la situation des femmes dans la recherche. Un coup de tonnerre dans le ciel serein des sciences ?

Alexandra Palt : Il était temps, car la société en général, et les entreprises en particulier, a avancé plus vite que le monde scientifique sur la question de l'égalité femmes-hommes. Les chiffres sont édifiants sur les progrès à faire pour que la recherche scientifique s'appuie sur tous les cerveaux féminins et masculins disponibles afin d'être en mesure de relever les défis immenses auxquels notre monde doit faire face. Seulement 17% des 200 universités les mieux classées au monde sont, par exemple, dirigées par une femme, et la proportion est plus faible encore dans les départements scientifiques et les sciences fondamentales. Et en Europe, elles sont à peine 11 % à occuper de hautes fonctions académiques dans la recherche. Ce milieu est donc fait par les hommes et pour les hommes. Il faut lever l'omerta et révéler les mauvaises pratiques pour espérer les changer, afin de faire tomber les freins que rencontrent les femmes scientifiques dans leur carrière.

Quelles sont les critiques les plus saillantes des chercheuses qui ont participé à l'étude ?

A.P. : La dénonciation du harcèlement sexuel est l'une des plus frappantes. Comment voulez-vous progresser dans un tel climat d'insécurité ? L'une des chercheuses me confiait avoir attendu des années avant de dénoncer son harceleur - un mentor dans son domaine de recherche - le temps de faire ses preuves et d'obtenir un poste fixe pour échapper aux représailles réservées à celles qui sortent du bois sans filet de sécurité. Celles-ci peuvent dire adieu à leur carrière. C'est en apprenant que sa propre fille voulait se lancer sans une carrière scientifique, qu'elle a fini par se décider à parler. La génération montante est à protéger.

D'autres aspects importants de l'étude sont à souligner comme la difficile articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il n'est pas normal que la maternité représente un frein pour 67% des répondantes. Si beaucoup d'entreprises ont réussi à sécuriser le parcours des femmes à cette période de la vie en assurant la continuité des promotions et en apportant des solutions de garde d'enfant par exemple, le monde de la recherche peut en faire autant. Mais ce n'est pas tout, 6 femmes sur 10 interrogées estiment que la culture professionnelle et organisationnelle dans les sciences exclut les femmes, ralentit leur carrière, voire les pousse à abandonner. Et plus de la moitié d'entre elles (55 %) disent avoir été victimes des stéréotypes de genre dans un contexte d'embauche, de promotion ou de financement. Sans parler du vrai problème de manque de visibilité dont elles souffrent : 54 % ont dû surmonter de gros obstacles pour bâtir leur réputation et faire connaître leur travail. Trois sur cinq ont même dû se battre pour conserver la propriété de leurs résultats et de leurs publications.

Que faire alors... ?

A.P. : On ne peut plus excuser la situation par un héritage machiste dont on ne serait pas vraiment responsable. Si la révolution féministe n'a pas encore eu lieu dans les sciences, il est grand temps de la lancer. Personnellement, je milite depuis trente ans pour la cause des femmes et je m'engage plus que jamais à faire changer les pratiques. Les simples blagues sexistes, ce n'est plus possible. Les blocages institutionnalisés qui freinent les femmes, ce n'est plus admissible. Et je trouve que la condamnation d'Harvey Weinstein à 23 ans de prison est un signal fort... Cela dit, nous avons encore des cartes à jouer sur le terrain de la *soft* diplomatie pour faire évoluer la culture ambiante grâce à des coups de projecteurs stratégiques : d'un côté sur les dérives sexistes à travers notre étude, de l'autre sur les talents des femmes scientifiques les plus brillantes, soutenues par le programme L'Oréal-UNESCO Pour les Femmes et la Science.

Comment ce programme booste-t-il la carrière de ces femmes de talent ?

A.P. : Il permet d'attirer la lumière sur les recherches menées par les femmes dans tous les secteurs des sciences fondamentales, celles du vivant et de la matière, là où elles sont souvent peu nombreuses. Bien sûr, certains secteurs sont plus féminisés, comme la biologie ou l'agronomie, mais cela n'assure pas aux chercheuses les meilleures carrières dans tous les cas et elles ont donc besoin de visibilité. C'est ce que nous leur apportons en communiquant sur leur profil et leurs travaux, en plus d'un financement allant jusqu'à 100 000 €. Essentiel aussi : un programme de média training, de formation au leadership et au management leur est offert.

Cela peut vraiment changer la donne, comme pour la chimiste libanaise Najat Aoun Saliba, lauréate 2019 du Prix international pour l'Afrique et les États arabes, qui vient de nous faire un retour complet sur toutes les opportunités que ce prix avait débloquent en termes de financement, de sollicitation pour des prises de parole, de parutions et autres distinctions. Je pense aussi aux scientifiques du Prix Jeunes Talents Afrique subsaharienne. Le Prix a non seulement changé le regard que le monde portait sur elles en tant que femmes scientifiques, nous ont-elles écrit, mais aussi en tant que femmes scientifiques noires. De quoi bousculer plus d'un stéréotype...

Et au-delà de ces prix, comment vous engagez-vous pour gagner en parité dans les sciences ?

A.P. : Chaque année, à travers nos Prix Jeunes Talents, nous soutenons financièrement et formons 260 doctorantes et post-doctorantes dans 118 pays du monde, y compris 20 jeunes scientifiques africaines. Nous intervenons aussi très tôt dans les lycées pour repérer des jeunes filles qui ont un goût pour les sciences, afin d'encourager leur orientation scolaire et universitaire. Le groupe fait aussi preuve d'exemplarité en comptant 68% de femmes au sein de sa R&I. Et nous cherchons enfin à sensibiliser ces messieurs, grâce à notre charte Les Hommes s'Engagent pour les Femmes en Science, lancée il y a deux ans. 60 scientifiques masculins de premier plan dans le monde, dont 25 en France, l'ont signée à ce jour. On ne peut avancer qu'avec eux, mais je note qu'il n'est pas toujours évident de maintenir le sujet de la parité dans leur champ de vision. Il faut créer un sentiment d'urgence pour y parvenir, et au final, permettre aux hommes et femmes scientifiques de mieux travailler

ensemble sur un pied d'égalité. Notre étude pourrait être un bon aiguillon !

(1) publiée le 26 août 2019 dans *Nature Human Behaviour*

Madame.lefigaro.fr, Yuka, Karamel, Newzik... Rencontre avec les créatrices de ces applis qui cartonnent, 13/03/20

<https://madame.lefigaro.fr/business/yuka-karamel-newzik-rencontre-avec-des-creatrices-dapplis-qui-cartonnent-060320-180241>



Yuka, Karamel, Newzik... Rencontre avec les créatrices de ces applis qui cartonnent

Lisa Kassab | Le 13 mars 2020



Fondatrices d'applications à succès, Julie Chapon, Clémentine Guyon, Aurélia Azoulay-Guetta et Miryam Houali se sont taillées une place dans la tech, un monde majoritairement masculin. Toutes s'accordent à dire qu'elles ont manqué de rôle modèles. Et qu'il est temps que les femmes se lancent.

On se presse sous l'immense verrière de **Station F, le plus grand incubateur de start-ups au monde** dans le XIII^e arrondissement Paris. Des centaines de jeunes entrepreneurs défilent chaque jour dans les allées de béton de ce temple de l'innovation. Sur l'une des coursives, quelques **entrepreneures** sont réunies, trois jours avant le 8 mars, **Journée internationale des droits des femmes**. Leur point commun : elles ont investi le secteur de la tech et du code informatique. Elles partagent leur histoire et leur expérience dans ce domaine. «Il ne faut pas croire que c'est réservé aux hommes», affirme Miryam Houali. La cofondatrice du studio Accidental Queens a répondu à l'invitation d'Apple, qui met à l'honneur la créativité des femmes tout au long du mois de mars, sur ses plateformes dont l'App Store. Avec un coup de projecteur précieux sur les femmes du **digital**.

Dans la tech, les entrepreneures sont d'autant plus rares

La parité n'est pas encore de mise dans le monde de l'entrepreneuriat : les femmes ne représentent que 40 % de ceux qui se lancent, tous secteurs d'activité confondus. Dans la tech, les entrepreneures sont quasi absentes : neuf fondateurs sur dix dans ce secteur sont des hommes (1). Dans ce milieu très masculin, quelques femmes entrepreneures se sont fait un nom, et s'imposent. Clémentine Guyon, Julie Chapon, Miryam Houali, Aurélia Azoulay-Guetta, ce sont elles qui se cachent derrière ces applications tant prisées. Elles n'ont pas le même parcours et sont pour la plupart issues d'écoles de commerce mais, se sont toutes lancées dans la tech, avec succès.

"Difficile d'être reconnue crédible"... malgré 15 millions d'utilisateurs

Julie Chapon, 32 ans, la cofondatrice de Yuka. Issue de l'école de commerce EDHEC à Lille, Julie Chapon a ensuite intégré un cabinet de conseil qui accompagne les entreprises dans leur transformation digitale. C'est grâce à deux de ses amis qu'elle saute le pas de l'entrepreneuriat, en participant à un hackathon. Ensemble, ils lancent Yuka en 2017. L'application sert à scanner les produits alimentaires et cosmétiques et évalue leur impact sur la santé grâce à un code couleur, du rouge au vert. En 2018, elle est finaliste de la troisième édition du **Prix Business with Attitude - Madame Figaro**. En janvier 2020, l'application dépasse la barre des 15 millions d'utilisateurs. Julie Chapon ne s'occupe pas de code informatique, laissé à ses associés. «Le fait d'avoir des hommes a apporté une crédibilité au projet et je pense que si j'avais été toute seule, ça aurait été beaucoup plus dur de faire mes preuves dans un univers tech», confie la jeune entrepreneure. C'est le lot de bon nombre de créatrices d'entreprise : les fonds d'investissement, eux aussi très masculins, privilégient largement les hommes aux femmes. «Vous n'avez pas un associé ?» : la question revient souvent dans la bouche des investisseurs. Et encore plus dans la tech, où il est parfois difficile d'être reconnue crédible en tant que femme.



Aurélia Azoulay-Guetta, fondatrice de l'application Newzik lors de la reconnaissance de l'Apple Store organisée par Apple et iTunes Store (Paris, le 5 mars 2020).
Lina Kinsul

"Je suis tombée dans la tech par hasard"

Aurélia Azoulay-Guetta, 28 ans, cofondatrice de Newzik. Une application qui permet aux musiciens d'avoir d'accès à leur bibliothèque de partitions directement depuis leur téléphone. Aurélia Azoulay-Guetta n'est pas développeuse mais elle connaît bien le langage informatique. «Je code, je crée des pages, et j'ai appris sur internet, je commence à m'inscrire à **Code Academy** (une formation qui apprend le code et le développement "front", NDLR), explique la jeune femme. Je pense qu'aujourd'hui, pour être entrepreneure, il faut avoir des connaissances dans le codage.» Rien ne la prédestinait pourtant à cette plongée dans les algorithmes. «J'ai toujours été passionnée de culture et je suis tombée dans la tech par hasard, après une école de commerce.» Tout

comme Julie Chapon, Aurélia Azoulay-Guetta occupe une position importante dans l'entreprise, mais s'associer à un homme a renforcé son statut. «Le fait de faire partie des cofondateurs me donne une crédibilité». Comme elle, ses associés sont des passionnés de

musique, qui étaient fâchés avec les partitions sur papier, qu'ils trouvaient trop encombrantes. «Nous-mêmes, en tant que musiciens, on a des problèmes, on ne peut plus travailler sur papier. On en a marre de gérer et de porter du papier, on en a en masse et c'est en essayant de résoudre ce problème que l'application nous est apparue évidente», confie-t-elle. C'est ainsi qu'est née Newzik, qui déploie sur le numérique les partitions, morceaux de musiques et annotations qui peuvent être partagés entre musiciens, en temps réel. L'application est désormais utilisée par l'Orchestre national d'Île-de-France, l'Opéra de Rouen ou encore celui de Montpellier.

"J'ai eu l'impression d'avoir un super-pouvoir"

Clémentine Guyon, 31 ans, cofondatrice des applications Karamel et Minitopo.

Parmi les entrepreneures de la tech, peu sont aguerries au code informatique. Clémentine Guyon, qui a suivi une formation au code avec *Le Wagon* (une formation intensive de neuf semaines en développement web et en data science, NDLR), fait figure d'exception. «Ça te donne toutes les bases et les clés pour pouvoir monter un site internet. Quand j'ai appris à coder, j'ai eu l'impression d'avoir un super-pouvoir», déclare la cofondatrice et développeuse des deux applications. C'était en 2016. Auparavant, elle travaillait dans un cabinet de conseil financier, où elle est restée quatre ans. Pour sa première application, Minitopo, elle a eu à coeur d'allier culture et divertissement. Grâce à ce chatbot, l'utilisateur en apprend davantage sur l'art, la gastronomie, la science ou encore le cinéma. Clémentine a monté son application entièrement seule. «Je n'ai jamais vu le fait d'être une femme comme un frein», assure-t-elle. Après Minitopo, elle décide... de recommencer, avec l'application Karamel, qui aide 20.000 parents à trouver des activités pour leurs enfants. Là, on lui rappelle qu'elle est une femme. «Quand on a essayé de lever des fonds pour Karamel, on s'est pris des petites remarques sexistes, confie-t-elle. Je pense que si on avait été des hommes, on aurait levé le double.»

“

Il ne faut pas se sentir illégitime. Mais on n'apprend pas aux filles à croire en elles

Miryam Houali, cofondatrice d'Accidental Queens

”

"Qu'elles ne lâchent pas"

Miryam Houali, 28 ans, cofondatrice d'Accidental Queens.

Il s'agit d'un studio de création de jeux vidéos né en 2017. Miryam Houali a appris à coder durant ses années d'études. «Je ne me suis jamais dit que le jeu vidéo ou la programmation n'étaient pas pour moi car je suis une femme», déclare Miryam Houali. En 2017, elle fonde son studio Accidental Queens, et se charge de développer une application de jeu pour smartphone, «A Normal Lost Phone». L'objectif : retrouver le propriétaire d'un téléphone égaré, en fouillant son contenu. Aux jeunes filles intéressées par l'informatique, Miryam Houali a un message clair : «Qu'elles ne lâchent pas. Il ne faut pas se sentir illégitime. Mais on n'apprend pas aux filles à croire en elles», déplore-t-elle. D'où l'importance d'avoir des rôles modèles féminins dans la tech, une absence que ces entrepreneures déplorent.

En vidéo, les chiffres-clés des femmes dans le digital



"Plus on sera, mieux ce sera"

Le manque de femmes à qui s'identifier peut être un frein pour celles qui veulent se lancer. Clémentine Guyon, Julie Chapon, Aurélie Azoulay-Guetta et Miryam Houali seront sans doute les modèles féminins de futures générations d'entrepreneures. Elles sont la preuve que, même sans une formation tech, les femmes peuvent réussir en tant que dirigeante d'une entreprise dans ce secteur. «Aujourd'hui, ce qui manque à celles qui ne se lancent pas, c'est qu'il n'y a pas de modèle et elles n'ont peut-être pas la confiance qu'il faut. C'est un vrai problème. Je ne saurais même pas citer des Françaises dans la tech», souligne Clémentine Guyon. Pourtant, quelques-unes commencent à faire entendre leur voix sur la scène publique, comme [Céline Lazorthes, la créatrice de la cagnotte en ligne Leetchi](#) qui a fondé le [collectif Sista pour épauler les femmes](#) et encourager la mixité dans la tech. Cette dernière a choisi une femme comme directrice de la technologie, un choix rare, et audacieux. Comment faire pour soutenir ces femmes ou ces petites filles que le digital intéresse ? Déconstruire toutes les idées reçues, donner confiance à ces femmes et promouvoir la diversité dans ce milieu.

Les expertes du code sont de plus en plus rares

«C'est dur de trouver des femmes qui développent, j'en ai cherché une pendant six mois. C'est dommage que ça n'évolue pas très vite», déplore Julie Chapon, cofondatrice de l'application Yuka. En novembre 2019, le cabinet Global Contact dévoilait dans son étude «Gender Scan» que le nombre de femmes diplômées de la tech avait baissé de 6% en France. Un chiffre qui reflète une triste réalité. Elle provient «de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises», confirme le rapport. Les femmes codeuses se font de plus en plus rares.

“

*Si j'ai une fille,
je lui dirais
d'apprendre à
coder, c'est un
langage qui
devient quasi
universel*

Aurélia Azoulay-Guetta, cofondatrice de
Newzik

”

Julie Chapon et Aurélia Azoulay-Guetta pensent que la programmation, spécifiquement le codage, doit être enseigné dans les écoles, dès le plus jeune âge. «Si j'ai une fille, je lui dirais d'apprendre à coder, c'est un langage qui devient quasi universel. J'incite les jeunes filles à s'orienter vers ça», s'enthousiasme Aurélia Azoulay-Guetta, cofondatrice de Newzik. «Je dirais aux filles de foncer, ce n'est pas un truc d'hommes, on peut même apprendre en regardant des tutos sur internet. Ça devrait être obligatoire d'apprendre le code quand on est jeune», abonde Julie Chapon, cofondatrice de Yuka. Les cours de code pour enfants se multiplient d'ailleurs depuis quelques années, comme ceux proposés par **Magic Makers**, l'entreprise de Claude Terosier, lauréate du prix *Business with Attitude - Madame Figaro*. Ses ateliers commencent dès 7 ans, sans ordinateur. Une excellente raison de s'y mettre.

(1) Selon une étude publiée en 2017 par Ruto Aidis, chercheuse de l'Université George Mason en Virginie, sur l'accessibilité des femmes à la création d'entreprise

Opinion | Promouvoir les formations de femmes ingénieures

Ingénieur développement, développeur logiciel, etc. : ce sont parmi les métiers les plus recherchés par les recruteurs. Ce sont les métiers où les femmes sont de plus en plus minoritaires. Il existe des pistes pour faire pencher la balance. (Par Elodie Djuric, fondatrice de Jobset.io)



Par **Elodie Djuric** (CEO et fondatrice de Jobset.io)

Publié le 11 mars 2020 à 15h03 | Mis à jour le 11 mars 2020 à 15h21

De prime abord, le constat est alarmant pour la féminisation des métiers de la tech. L'enquête Gender Scan de novembre 2019 révèle que le nombre de femmes diplômées de la tech a baissé de 6 % en France (de 2 % sur la seule branche du numérique). Dans le même temps, dans l'UE, leurs effectifs progressent de 2 % (23 % dans le numérique).

Plusieurs questions se posent alors : La France serait-elle chargée de stéréotypes et décidément misogyne ? L'image du geek, ce génie de l'informatique doué de technique avec les machines que l'on prête aisément à la gente masculine, explique-t-elle à elle seule le pouvoir d'attraction des filières informatiques sur les hommes quand les femmes s'orientent plus précisément vers les ressources humaines ? Les inégalités de salaire et le manque d'accompagnement professionnel influencent-ils ces chiffres ? S'interroger sur ces sujets est déjà un point de départ vers des solutions concrètes pour inverser la vapeur.

Cela s'avère d'autant plus vital que les métiers de la tech peinent à recruter et qu'on ne peut exclure une catégorie de ce formidable potentiel d'emplois dans les années à venir. D'autant que la mixité dans les équipes pousse à réfléchir différemment. Elle est source d'épanouissement et de performance.

Le rôle des femmes est unique pour gérer les services différemment. Elles ne pensent pas l'expérience utilisateur de la même manière. Elles offrent la perspective d'imposer de nouveaux styles de management et de leadership.

Inciter les femmes à intégrer les formations techniques et informatiques

La promotion des formations d'ingénieurs auprès des femmes passe par des actions collectives. Ecoles, réseaux, entreprises, Etat : tous ont une action de sensibilisation à mener. Une vérité dont prend conscience de plus en plus d'acteurs du marché – à l'instar de Pasc@line sur la promotion des formations et des métiers du numérique ou l'école 42 associée à Digital Ladies & Allies – qui ont déjà fait évoluer les choses.

Chacun peut agir à son échelle pour contribuer au changement. C'est dans cette optique qu'en 2020, nous proposons une bourse d'études de 10 000 € et une année de mentorat à 5 futures dirigeantes qui entamera une formation dans le domaine de la tech. La seule condition ? Avoir plus de 15 ans, peu importe que ces femmes soient lycéennes ou en voie de reconversion. C'est un premier test. Nous mobiliserons institutionnels et partenaires afin de multiplier le nombre de bourses chaque année.

Mettre en avant des rôles modèles de réussite féminins

L'action à titre individuel pour augmenter la représentativité des femmes dans le numérique nécessite en parallèle de mettre en avant des rôles modèles de réussite féminins. Car oui il faut des sources d'inspiration et bousculer les idées reçues pour briser les plafonds de verre. Non, le « rôle modèle » n'est pas un concept féministe dépassé.

Encourager la mixité en changeant le visage des équipes recrutement

La majorité des femmes développeurs ne se sentent pas impliqués dans le processus de recrutement des équipes techniques, contrairement aux hommes.

Pour créer de la diversité dans les équipes techniques, il est essentiel d'examiner la façon dont l'entreprise implique les profils féminins dans le recrutement et l'embauche d'autres développeurs de l'équipe. Dans l'absolu, leur implication dans la réalisation des évaluations de roadmap techniques et la prise de décision en termes de promotion d'autres développeurs devraient être plus conséquentes. Une volonté partagée par un nombre croissant d'entreprises françaises mais dont l'exécution requiert encore quelques améliorations.

Elodie Djuric est fondatrice de [Jobset.io](https://www.jobset.io).

Lemondinformatique.fr, Appel à projets : L'Auvergne-Rhône-Alpes s'engage pour plus de mixité dans l'IT, 11/03/20

<https://www.lemondinformatique.fr/actualites/lire-appel-a-projets-l-auvergne-rhone-alpes-s-engage-pour-plus-de-mixite-dans-l-it-78403.html>



TOUTE L'ACTUALITÉ / BUSINESS / RÉGIONS

Appel à projets: L'Auvergne-Rhône-Alpes s'engage pour plus de mixité dans l'IT

Véronique Arène, publié le 11 Mars 2020

Face au manque de candidates dans le secteur numérique, la région Auvergne-Rhône-Alpes lance un appel à projets pour contribuer à la création d'un vivier de talents féminins dont l'économie régionale a besoin. Les propositions portent sur la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des femmes vers les métiers de la high-tech. Les dossiers de candidatures doivent être déposés avant le 15 mars prochain.



La région Auvergne-Rhône-Alpes veut orienter des femmes vers les métiers du numérique.
Crédit photo: Visual Hunt.

En France, les femmes sont peu attirées par les métiers de la high tech. Pour preuve, les résultats de l'enquête Gender Scan [présentée en novembre dernier](#) confirmaient même un recul du taux de féminisation dans ce secteur tant au niveau des diplômes obtenus que sur leur accès à l'emploi. Une tendance avérée aussi bien en Ile-de-France qu'en régions. Avec des offres d'emploi IT pourtant en [constante progression](#), l'Auvergne-Rhône-Alpes est concernée par une sous-représentation de la population féminine dans les entreprises du numérique. Afin d'augmenter la proportion des femmes dans l'IT, la Région a pris les devants en lançant un appel à projets « [Actions et formations](#) ».

Ce dispositif régional vise à soutenir, par des subventions de fonctionnement, des plans d'actions pour encourager la mixité dans le numérique en région Auvergne-Rhône-Alpes. Les candidats devront déposer [leurs dossiers de candidatures](#) avant le 15 mars prochain. Ils pourront alors concourir dans les catégories suivantes : la sensibilisation, la formation professionnelle et l'accompagnement vers l'emploi. Parmi les exemples de projets, l'on peut citer des événements dédiés, des rencontres avec des professionnelles du secteur, des opérations de communication, des MooCs, des formations ou des bootcamps à destination d'un public 100% féminin.

40 000€ de dotations

Les propositions seront mises en œuvre durant une période d'un an maximum, à compter de la date de signature de la convention attributive de subvention. La Région retiendra et soutiendra financièrement le meilleur dossier dans chacune des 3 catégories soit 3 dossiers au total pour une enveloppe globale de 40 000 euros. Le taux d'aide ne peut dépasser 50% du budget total du projet. La cellule d'instruction évaluera le montant de l'aide au regard des critères de sélection et des co-financements.



Article rédigé par
Véronique Arène
Journaliste

Une erreur dans l'article ?
[Proposez-nous une correction](#)



[Dossier] Femmes dans la tech, une voie ouverte à toutes !

Selon la dernière étude Gender Scan *, les effectifs féminins dans la tech baissent ! Ils ont chuté pas moins de 11 % en cinq ans en France (contre + 14 % dans le reste de l'Europe !). Et la faible présence des femmes dans les écoles d'ingénieurs formant à ces métiers du numérique ne devrait pas arranger les choses...

Non, pour que cela change, il faut démystifier la tech et l'innovation dans les esprits encore jeunes ! Casser cette vision d'un monde complexe où seuls les hommes ont leur place, ou du moins la plus belle. Et arriver à démontrer le côté créatif que les métiers du numérique requièrent.

Pour se projeter dans cet univers, les jeunes filles ont besoin de s'identifier à des modèles..., tout simplement à des femmes qui leur ressemblent. C'est pourquoi nous avons mis ici en avant des personnalités qui font bouger les lignes, à la tête de leur association ou de leur entreprise en vue de promouvoir ces profils et combattre les préjugés dans le monde de l'éducation comme celui du travail...

Enfin, les femmes doivent se sentir à l'aise dans leurs organisations. Finis le sexisme et la discrimination ! Car il ne suffit pas seulement d'en recruter, mais aussi savoir les inclure dans les équipes, en respectant autant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle que l'égalité salariale.

Quelles solutions voyez-vous pour plus de parité dans la tech ?

Quels rôles modèles peuvent inspirer les jeunes filles ?

Comment présenter l'informatique comme accessible à tous ?

* réalisée par le cabinet Global Contact avec l'appui du secrétariat d'Etat au Numérique et le Conseil national du numérique

Les articles du dossier



Changer la place des femmes dans le numérique : 14 propositions au féminin La tech française – dans son sens le plus large - a besoin des femmes. Les arguments, qu'ils soient éthiques ou économiques, ne manquent pas.... Lire la suite



Reconversion des femmes dans le numérique : Syntec Numérique accélère Syntec Numérique, syndicat professionnel des métiers du numérique, s'apprête à fêter l'anniversaire de son Manifeste en faveur de la reconversion des femmes vers le numérique.... Lire la suite

Delphine Remy-Boutang (JFD) : "La réussite des femmes ne se traduit pas que par des levées de fonds" Selon le rapport Global Gender Gap 2020 du Forum Économique Mondial, la parité entre les sexes au niveau global ne sera atteinte qu'en 2120. Une... Lire la suite

Diaporama : 5 femmes qui œuvrent pour plus de parité dans la tech Le domaine de la tech souffre de profondes inégalités de genre. Il ne comptabilise que 30% de femmes, majoritairement dans les fonctions supports comme les... Lire la suite

Femmes dans la Tech : Trainline partage ses bonnes pratiques L'agence de voyage (ex-Captain Train) spécialiste de la vente en ligne de billets de train et de bus en Europe, est récemment revenue sur ses... Lire la suite

Isabelle Collet (Univ. de Genève) : "Il faut offrir aux enseignants une vraie formation à l'égalité des sexes." Malgré les mesures prises en termes de parité ces dernières années, la part des femmes dans le secteur numérique français est en baisse. Pour tenter... Lire la suite

Le plafond de verre existe bien pour les femmes dans la tech Même si cela progresse, il faut encore améliorer la prise de conscience et le soutien des femmes dans la technologie -surtout en matière de modèles... Lire la suite

Stéphane Roussel (Les entreprises pour la Cité) : « S'il n'y a pas de diversité, il n'y a pas de business » Stéphane Roussel a été nommé fin 2019 président du réseau Les entreprises pour la Cité*, qui porte depuis 2005 la Charte de la diversité signée... Lire la suite

Diversité et accompagnement de l'innovation au programme du premier afterwork Alliancy Connect Le Club Alliancy Connect tenait sa première rencontre de l'année, mercredi 26 février, afin de permettre à ses membres – nos lecteurs – de rencontrer... Lire la suite

[FIC] Comment renforcer la place des femmes dans la cybersécurité ? Comme chaque année, Alliancy s'est rendu à Lille pour le Forum international de la cybersécurité (FIC) pour rencontrer les acteurs du domaine. Cet entretien est... Lire la suite

[Reportage École 42] Comment renforcer la place des femmes dans le numérique ? Cet épisode est consacré à la place des femmes dans le monde numérique. En poste depuis un an, Sophie Viger, directrice générale de l'école 42,... Lire la suite

Combattantes@numérique appelle les femmes à « Osez ! » Le réseau

Combattantes@Numérique, lancé en septembre dernier, organisait son évènement annuel ce jeudi 4 juillet à l'Ecole Militaire. Objectif : créer l'impulsion et donner envie aux jeunes... Lire la suite



[Vivatech 2019] Infographie – Où en sont les femmes dans le numérique ? A l'occasion du salon VIVA Technology, l'enquête Gender Scan TM (4ème édition) publie son premier volet consacré au secteur numérique. Réalisée en collaboration avec le Secrétariat... Lire la suite

TRIBUNE

Opinion | La recette pour davantage de femmes dans l'IT

Alors que la culture de la parité professionnelle émerge de plus en plus, la présence des femmes dans le secteur du numérique n'a jamais été aussi faible, voire menacée. Quelles causes ? Quelles solutions ? (Par Sarah Hachi-Duchêne, directrice générale France chez Colt Technology Services)



Par **Sarah Hachi-Duchêne** (directrice générale France chez Colt Technology Services)

Publié le 9 mars 2020 à 12h26 | Mis à jour le 11 mars 2020 à 11h03

Le constat est là : 28 % de femmes dans les métiers numériques en France ; 16 % dans ceux dédiés tech pure (développeuses, data scientists, etc.) ; 8 % des entreprises Tech dirigées par une femme. Sans surprise, et d'après une étude du cabinet de recrutement **Urban Linker**, les Françaises ne sont pas à l'honneur dans le secteur. L'évolution des mœurs, via, entre autres, l'essor de mouvements féministes depuis plusieurs décennies, n'y changent rien.

Comprendre ce déficit et le résorber nécessite d'en déterminer l'origine. Est-il le fruit d'une discrimination à l'embauche ou d'un dogme sociétal plus profond ? Comment s'en émanciper ? Voici quelques éléments de réponse qui permettront de nourrir un plaidoyer en faveur des femmes dans la tech.

L'éducation et la formation à l'IT délaissées par les femmes

Définir le terme de "discrimination" par sa seule acception péjorative – celle qui entraîne exclusion sociale et rejet d'autrui – ne suffit pas. Stricto sensu, la discrimination désigne "l'action de discerner ou de distinguer les choses les unes des autres avec précision". Et de ce point de vue, les femmes, au même titre que les hommes, sont tributaires d'une vision compartimentée de la société dès leur plus jeune âge. Ainsi, le principe d'égalité des chances dans l'éducation et la formation n'est pas tant à remettre en cause que les mœurs de genre qui poussent chaque individu vers un créneau professionnel prédestiné. Dans le cas des métiers du numérique, ce paradigme saute aux yeux.

En effet, si, au lycée, les jeunes femmes constituent 47 % des élèves de terminale S, elles ne représentent plus que 28 % des effectifs une fois les écoles d'ingénieur intégrées. Pis, alors que les femmes sont déjà sous-représentées dans le numérique, les chiffres relatifs à la formation ne s'améliorent pas. Les résultats de l'étude *Gender Scan 2019*, menée par le cabinet *Global Contact*, mettent ainsi en exergue une chute considérable des effectifs de femmes dans les formations de métiers tech en France (-2 % en France entre 2013 et 2017).

Dans ce contexte, nul besoin de discrimination à l'embauche, puisque la tradition a instauré au préalable une véritable pénurie de compétences des femmes dans le numérique. La reproduction sociale s'opère donc naturellement.

Un déficit de profils à la fois IT et féminins

C'est un fait : le secteur du numérique (et des télécommunications notamment) est dominé par les hommes. En moyenne, au sein des comités exécutifs des quatre grands opérateurs français (SFR, Orange, Bouygues, Free) seules 3 membres sur 10 sont des femmes. Pour autant, si ce déficit de représentativité est notable, il ne constitue que la partie émergée de l'iceberg. Car la vraie pénurie provient des métiers techniques et d'ingénierie. Ainsi, seuls 20 % des ingénieurs et cadres d'études en informatique sont des femmes (source : *Talents du Numérique*). Au sein des télécoms, on constate ainsi que les femmes sont quasi absentes des hiérarchies intermédiaires alors qu'elles sont plus présentes dans les fonctions commerciales et de direction.

Si le secteur des télécoms est réputé pour sa situation paritaire défailante, il évolue toutefois. De plus en plus de femmes intègrent les lignes hiérarchiques commerciales et exécutives. Cette évolution, loin de refléter l'ensemble des lignes managériales, doit s'ériger en modèle des hiérarchies intermédiaires, essentiellement dominées par des ingénieurs masculins. Au sein d'une industrie où elles sont déjà minoritaires, on constate que les femmes sont plus enclines à assumer des fonctions de direction et/ou commerciales que des postes à caractère purement technique. Pour autant, la volonté d'intégrer les femmes et leur expertise technique dans le numérique doit être encouragée au même titre que l'exercice de responsabilités commerciales, souvent garantes de liberté, de flexibilité et d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Autrement, comment entrer par la fenêtre lorsqu'il n'y a pas de porte ? Comment "échapper" à cette discrimination culturelle et professionnelle ? L'entrepreneuriat au féminin est une autre alternative, encore faut-il qu'elle soit également encouragée.

Les femmes et l'entrepreneuriat numérique : échappatoire et chemin de croix

Afin de contourner les écueils d'un secteur uniforme, nombre de femmes s'engagent dans l'entrepreneuriat numérique. Mais là encore, cette alternative rencontre des obstacles socioculturels persistants. En plus des discriminations culturelles et déficits de compétences évoqués ci-dessus, de nombreuses études prouvent que l'inconscient collectif juge encore l'entrepreneuriat comme une activité davantage compatible à la mentalité masculine. De fait, les femmes ont tendance à s'exclure elles-mêmes de l'entrepreneuriat, car elles pensent, à tort, ne pas disposer des compétences nécessaires pour créer et gérer une entreprise.

L'accès au capital reste le nerf de la guerre pour les femmes entrepreneures puisqu'il s'agit de l'un des facteurs d'échec principaux dans la création d'entreprise. D'après un sondage *Opinion Way de 2017*, 44 % des entrepreneures estiment que le manque d'accès au capital les oblige à renoncer à leur projet. Le

montant des fonds levés par les femmes est également deux fois moins élevé et elles essuient deux fois plus de rejets de demandes de prêts bancaires. Par choix ou par contrainte, les femmes se tournent donc davantage vers les apports personnels et familiaux et les aides publiques que vers le capital-risque pour financer leur entreprise.

Mais l'espoir est permis : des initiatives européennes se démultiplient en vue de soutenir l'entrepreneuriat au féminin, l'Union européenne proposant des aides au financement, plaçant la région parmi les plus généreuses au monde. En outre, à l'échelle municipale, des efforts sont consentis par les villes européennes pour attirer et soutenir les femmes entrepreneures. C'est le cas à Paris, Londres ou Stockholm.

La quasi-absence des femmes du numérique est donc imputable aux stigmates d'une société toujours cloisonnée qui fragmente l'éducation et la formation entre les genres. Un changement culturel profond est donc essentiel en vue d'intégrer progressivement les femmes dans un milieu à forte dominance masculine. C'est ce changement qui effectue "le travail de fond" et permet de changer les mentalités. En revanche, seule, elle ne peut enrayer les inégalités de genre. Elle doit, à terme, être accompagnée de lois contraignantes : c'est tout le sens index de l'égalité professionnelle, loi obligeant les entreprises de 50 à 250 salariés d'optimiser leur indice de parité sous peine de pénalité financière.

Sarah Hachi-Duchêne est directrice générale France chez Colt Technology Services.

France 3 Paris Ile de France, A l'occasion de la journée, 09/03/20



A l'occasion de la Journée internationale des Droits des Femmes, le point sur les discriminations au travail. A l'école 42, fondée par Xavier Niel, on revendique un certain féminisme.

19:14:16 Commentaire de Gaëlle Darengosse - la Tech recrute des femmes.

19:14:29 Interview d'Audrey Roemer, développeuse.

19:14:56 Interview de Valentin Jérôme, développeur.

19:15:19 Visuel d'une enquête Gender Scan.

19:15:38 En 2017, la presse a révélé des affaires de harcèlement sexuel au sein de l'école 42. La direction applique désormais la méthode forte.

19:15:48 Interview de Sophie Viger, directrice général de l'école 42

"Des filles dans le numérique? Une question de survie"



"Plus de filles dans la tech !" C'est le cri d'alarme des acteurs de ce secteur en France devant la chute sévère du nombre de diplômées et de femmes en poste dans les métiers correspondants, révélée par la dernière étude **Gender Scan** en novembre 2019 : moins 6% pour les premières et moins 11% pour les secondes, alors que les indicateurs sont à la hausse chez nos voisins européens. Une claque qui a suscité un sursaut, notamment au sein des organismes de formation comme l'Ecole 42, atypique et gratuite, lancée en 2013 par l'homme d'affaires Xavier Niel. Elle organise pour la première fois ce week-end, avec l'association Digital Ladies, les journées La Tech pour Toutes dans ses locaux parisiens, à l'attention d'un large public féminin, dès 7 ans. Car il faut cibler large pour amorcer une nécessaire révolution sociétale sur ce terrain et former décidément plus de filles au code, à l'intelligence artificielle, à la robotique... Sophie Viger, directrice de l'établissement depuis octobre 2018, explique les raisons de cette mobilisation.

Pourquoi est-il capital de faire venir les filles dans la tech ?

Sophie Viger: Parce que c'est tout simplement une question de survie pour elles et pour la société. C'est là que sont les métiers de demain, mais aussi les postes les mieux rémunérés et les véritables lieux de pouvoir. Les femmes ne peuvent pas s'en tenir à l'écart. Beaucoup d'emplois aujourd'hui occupés par des femmes sont amenés à disparaître dans un avenir proche du fait de l'automatisation. Pour le moment, celle-ci est essentiellement conçue par (et pour !) les hommes, massivement présents dans la tech, ce qui est préjudiciable pour la moitié de l'humanité, inefficace économiquement pour les structures nécessitant de la diversité, ni sécurisant. Rappelons la catastrophe des premiers airbags conçus pour des hommes d'1,80 mètre et qui ne protégeaient pas les femmes plus petites. Idem pour des applications santé qui ne tiennent pas compte du cycle menstruel... Aberrant ! Il faut...Lire la suite sur L'Express.fr

"Des filles dans le numérique? Une question de survie"

Marlène Schiappa pour la première fois au Medef pour parler des quotas

Egalité salariale: quand l'index Pénicaud rattrape les petites entreprises

"Rénchanter" la chimie : l'audacieux pari d'Ilham Kadri à la tête de Solvay

URGENCE

"Des filles dans le numérique? Une question de survie"

Par Sophie Viguer-Vinson,

publié le 06/03/2020 à 16:00 , mis à jour à 17:33



Session de travail en salle informatique à l'Ecole 42, qui compte désormais 20% de filles dans ses effectifs. ©42

L'Ecole 42 organise du 6 au 8 mars le forum "La Tech pour Toutes". Sa directrice Sophie Viger explique pourquoi la féminisation des métiers du numérique est cruciale.

"Plus de filles dans la tech !" C'est le cri d'alarme des acteurs de ce secteur en France devant la chute sévère du nombre de diplômées et de femmes en poste dans les métiers correspondants, révélée par la dernière étude Gender Scan en novembre 2019 : moins 6% pour les premières et moins 11% pour les secondes, alors que les indicateurs sont à la hausse chez nos voisins européens. Une claque qui a suscité un sursaut, notamment au sein des organismes de formation comme l'Ecole 42, atypique et gratuite, lancée en 2013 par l'homme d'affaires Xavier Niel.

L'Express valorise la contribution des femmes à l'économie : recevez chaque semaine nos articles à la Une et la revue de presse de Valérie Lion en vous inscrivant à la newsletter.

Elle organise pour la première fois ce week-end, avec l'association Digital Ladies, les journées La Tech pour Toutes dans ses locaux parisiens, à l'attention d'un large public féminin, dès 7 ans. Car il faut cibler large pour amorcer une nécessaire révolution sociétale sur ce terrain et former décidément plus de filles au code, à l'intelligence artificielle, à la robotique... Sophie Viger, directrice de l'établissement depuis octobre 2018, explique les raisons de cette mobilisation.

Pourquoi est-il capital de faire venir les filles dans la tech ?

Sophie Viger: Parce que c'est tout simplement une question de survie pour elles et pour la société. C'est là que sont les métiers de demain, mais aussi les postes les mieux rémunérés et les véritables lieux de pouvoir. Les femmes ne peuvent pas s'en tenir à l'écart. Beaucoup d'emplois aujourd'hui occupés par des femmes sont amenés à disparaître dans un avenir proche du fait de l'automatisation. Pour le moment, celle-ci est essentiellement conçue par (et pour !) les hommes, massivement présents dans la tech, ce qui est préjudiciable pour la moitié de l'humanité, inefficace économiquement pour les structures nécessitant de la diversité, ni sécurisant. Rappelons la catastrophe des premiers airbags conçus pour des hommes d'1,80 mètre et qui ne protégeaient pas les femmes plus petites. Idem pour des applications santé qui ne tiennent pas compte du cycle menstruel... Aberrant ! Il faut donc plus de femmes qui programment et conçoivent ces outils. Ce sera aussi la seule manière de les faire monter dans les instances dirigeantes des entreprises, sans compter uniquement sur les fonctions support où elles sont surreprésentées.

Mais comment attirer les femmes dans les formations ?

S.V. : Nous multiplions les initiatives pour féminiser les effectifs étudiants et pour notre part, nous avons déjà progressé de 50 % en an, puisque nous sommes passés de 14 à 21 % d'étudiantes entre 2018 et 2019. Nous sommes encore loin de l'équilibre que nous visons, il faut continuer et notre première Tech pour Toutes va dans ce sens, en accueillant gratuitement toutes les générations de filles et de femmes pour des ateliers, tables rondes, conférences ou hackathons animés par des grandes dames de la tech.



Sophie Viger entourée de l'équipe Ecole 42. SDP

Mais bien sûr, on doit faire mieux, dans la durée et à l'échelle nationale, en commençant la sensibilisation des filles dès le primaire. Nous allons, par exemple, développer prochainement un programme expérimental avec l'Education nationale en Ile-de-France. Il ne sera pas dédié qu'aux filles, mais à tous les élèves avec le souci d'éveiller les demoiselles aux outils qui les intimident et les garçons à une perception moins stéréotypée. C'est une action ponctuelle, il faut aussi penser plus globalement, par exemple pour faire évoluer les manuels scolaires qui associent trop les représentations scientifiques à des modèles masculins, pour faire du code une matière à part entière, pour former les enseignants aux discriminations par le genre, pour inciter les universités et les écoles à aller chercher les filles dès le lycée... Cela relève d'une volonté politique : les acteurs du numérique ne changeront pas la donne tout seuls.

La création d'écoles de code pour les filles, comme Ada Tech School ou IT4girls, était-elle nécessaire pour les protéger notamment du sexisme allant parfois jusqu'au harcèlement comme cela a pu être le cas dans votre établissement par le passé ?

S.V. : Vu l'urgence de la situation pour gagner en parité dans les formations au numérique, toutes les expériences peuvent être tentées. Mais ces structures non mixtes ne préparent pas les filles et les garçons à bien vivre ensemble dans la tech. C'est reculer pour mieux sauter en entreprise où le sexisme est aussi trop important. Ce n'est donc pas la piste que j'ai envie de suivre, et si l'on s'est par exemple interrogé sur la rudesse de nos "piscines" (épreuves de sélection pendant quatre semaines en immersion) pour le public féminin, je trouverai dommage que l'on fasse passer des épreuves séparément. Toutefois, la création d'espaces de convivialité et de confort réservés aux étudiantes peut être une bonne chose. Au sein de 42, nous avons, par exemple, créé des toilettes pour filles, équipées de distributeur gratuit de serviettes hygiéniques, de sèche-cheveux pour se préparer après le sport... Nous organisons aussi des tea time pour elles, afin de favoriser des échanges libérés. C'est paradoxalement par ces petits temps séparés que l'on gagne en harmonie dans les autres moments partagés. Et bien sûr, j'ai surtout lutté, dès mon arrivée, contre tout sexisme. Nous avons notamment créé une adresse mail *social-report* où il est possible de faire part de dérives afin d'y mettre un terme. Je passe aussi du temps à coacher individuellement certains garçons pour les responsabiliser sur le sujet, attirer l'attention sur une étudiante blessée par une mauvaise blague. Le climat a changé et c'est autant de gagné pour améliorer les pratiques dans le monde professionnel par la suite.

Comment justement attirer et retenir ensuite les femmes dans les entreprises du numérique ?

S.V. : Beaucoup de choses sont faites pour les orienter, les valoriser et les encourager, comme la Journée de la Femme Numérique (JFD) et son manifeste pour un monde digital inclusif, la Charte #JamaisSansElles, le SWIIT Pledge ou le sourcing que nous faisons avec Pôle Emploi. Mais elles sont encore trop nombreuses à désertier le secteur, se plaignant une fois encore du sexisme, d'inégalités de salaire comme de difficultés à articuler vie professionnelle et vie personnelle. La balle est dans le camp des directions d'entreprises pour progresser sur ces points et retenir les femmes. Et celles qui s'y sentiront bien seront les meilleures ambassadrices de la tech auprès de la jeunesse à capter.

Beaucoup d'initiatives sont lancées par des femmes. Que font les hommes pour la parité dans le numérique ?

S.V. : Ils sont présents ! A commencer par le Ministre Cédric O chargé du numérique et présent à la Tech pour Toutes, qui ne ménage pas ses efforts pour porter de nombreuses autres initiatives dans le même esprit. Je pense bien sûr aussi à Xavier Niel, fondateur de l'Ecole 42 et du campus de start-up Station F, qui a mis des femmes à la tête de ces deux structures. Ce sont des signaux forts. A un homme comme Germain Ageorges, chargé de mission Numérique à Pôle Emploi, qui fait un énorme travail de sourcing et d'accompagnement pour plus de mixité dans les formations. Ou encore à nos interlocuteurs de l'Education nationale également, avec lesquels nous mettons en place notre expérimentation en primaire. Beaucoup d'autres sont conscients de l'importance de former plus de femmes au numérique, de changer les représentations et de multiplier les opportunités pour un public féminin à tous les âges de la vie. La parité se gagnera ensemble.



Femmes dans la Tech : Trainline partage ses bonnes pratiques

par Dorian Marcellin - le 6 mars 2020

L'agence de voyage (ex-Captain Train) spécialiste de la vente en ligne de billets de train et de bus en Europe, est récemment revenue sur ses réussites et difficultés en matière de parité. Une transparence bienvenue qui mérite de se généraliser chez les entreprises « tech », quelle que soit leur taille.

Le problème exécrable de parité dans le monde de la tech, et en particulier de la tech française, met les entreprises sous pression. Au-delà des résultats encourageants au sein du CAC40, les chiffres sont en effets sans appel pour les acteurs qui centrent leur activité sur le numérique : peut mieux faire. Beaucoup mieux faire, même ! Ainsi, les femmes ne représentent que 30% des effectifs dans le numérique, et seulement [15% s'occupent de fonctions techniques, comme le rappelle la chercheuse et informaticienne Isabelle Collet](#).

De plus en plus cependant, les entreprises ont arrêté de faire la sourde oreille. Trainline, qui propose une plateforme européenne de vente en ligne de billets de train et de bus, recense 34% de ses effectifs au féminin, contre 30% il y a 2 ans. Une note positive, mais qui n'empêche pas l'entreprise d'avoir le score très juste de 76/100 sur l'[index obligatoire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes](#). « Il faut reconnaître, on est ric-rac. 76 sur 100, ça ne suffit pas ! Pourtant, nous obtenons le score maximum sur plusieurs sujets, et notamment l'égalité salariale, avec une différence de moins de 1% entre les femmes et les hommes à postes égaux » réagit Carl Anderson, directeur général de l'entreprise. Le score s'explique par la sous-représentation globale – à tous les niveaux de responsabilités – des femmes dans le secteur : même en faisant mieux que la moyenne, Trainline, et ses 600 employés dont 50% de techniciens du numérique, se retrouvent épinglés par rapport à d'autres secteurs beaucoup plus féminisés (l'index proposant une grille globale pour tous).



— Audrey Détrie, directrice générale adjointe de Trainline.

Les collaborateurs formés sur leurs « biais inconscients »

Cela n'empêche pas l'entreprise de militer sur le sujet. Depuis 2014, sa CEO est une femme, la britannique Clare Gilmartin – ce qui est encore trop rare pour une entreprise tech cotée (au London Stock Exchange). Et en France, l'entreprise est dirigée par Audrey Détrie, directrice générale adjointe. Celle-ci souligne l'importance stratégique du combat : « Quand on est une entreprise tech en forte croissance, on a absolument besoin de la diversité à la fois pour être plus créatif et innovant et pour mieux comprendre ses clients internationaux. Les entreprises technologiques façonnent le monde d'aujourd'hui, il est essentiel que chacun puisse y participer ».

Volontaire, l'entreprise a donc décidé de parler abondamment du sujet, mais également d'agir à plusieurs niveaux pour ne pas faire de son identité d'entreprise tech une fatalité. D'abord en matière de recrutement. « Nous avons systématisé une formation interne pour attirer l'attention de tous nos salariés et managers sur les biais inconscients que nous avons tous. Cela commence par prendre le réflexe de féminiser les noms de postes. De plus, je suis le seul homme sur les quatre personnes du comité de recrutement et nous nous faisons fort de regarder les compétences et pas le CV d'une personne. Cela passe par des tests, que la candidate ou le candidat peut faire à distance, tranquillement depuis sa maison, pour qu'il n'y ait pas de stress de l'environnement de recrutement » détaille Carl Anderson.

Des partenariats pour faciliter le recrutement

Mais le directeur général reconnaît que pour recruter plus de femmes, il faut déjà qu'il y ait plus de candidates. C'est pourquoi Trainline a annoncé un partenariat avec Ada Tech School, une jeune pousse française, « école féministe » pour développeurs et développeuses. « Nous nous sommes lancés en octobre 2019 et pour notre première promotion, nous avons réussi à inverser les ratios habituels du secteur, avec 70% de candidatures de femmes. De manière générale, en annonçant ainsi nos valeurs, nous avons obtenu une bien plus grande diversité d'origine chez les hommes également » fait valoir Chloé Hermery, la dirigeante d'Ada Tech School.

De l'autre côté de la manche, Trainline annonce avoir pu participer à une initiative de *Code First : Girls* pour former 20 000 développeuses sur l'année 2020. Pourquoi ne retrouve-t-on pas de tels chiffres ou une telle ambition pour l'Hexagone ? « Nous aurions bien aimé, mais nous n'avons trouvé aucun partenaires qui portent un tel projet » se désole Carl Anderson.

Des pratiques concrètes pour une culture égalitaire et bienveillante

Au-delà du recrutement, l'enjeu est celui de la fidélisation des talents féminins. Entre 2013 et 2018, contrairement à ses voisins européens, la France a perdu des effectifs féminins dans le numérique, d'après les chiffres d'Eurostat analysés lors des [dernières enquêtes Gender Scan](#) : ce qui signifie que certaines d'entre elles, après avoir été formées et être entrées dans ce monde professionnel, l'ont ensuite quitté ! « La culture de l'entreprise est un sujet fondamental. Les biais n'ont pas lieu que durant un recrutement. Les femmes les subissent tout le temps » souligne Audrey Détrie, en mettant également en avant qu'à trop vouloir bien faire, certains managers créent d'autres inégalités sans même sans rendre compte (par exemple en ne proposant des réunions à 18h qu'aux hommes et pas aux femmes, même si ceux-ci sont également parents). « Au quotidien, la clé c'est souvent la flexibilité, notamment avec le télétravail, et le fait d'éviter au maximum les effets hiérarchiques, afin que tout le monde soit à l'aise pour prendre la parole. L'important, c'est la bienveillance générale ».

D'autres éléments participent à cette culture égalitaire, en particulier les pratiques qui ont permis à Trainline d'obtenir la note maximum en matière d'égalité salariale sur l'index de l'égalité professionnelle. La justesse des niveaux de salaires est ainsi vérifiée deux fois par ans au niveau des équipes, mais également de façon transverse entre les différents métiers. « Nous observons très régulièrement les conditions du marché pour chaque profil. L'idée est d'avoir des indicateurs objectifs d'évolution salariale : nous n'attendons pas que les gens demandent une augmentation (alors que les femmes ont tendance statistiquement à être moins proactive que les hommes en la matière, ndlr) ou de laisser le sujet à la discrétion d'un manager » affirme Audrey Détrie. Et d'après les dirigeants de Trainline, faire que le sujet de l'argent ne devienne pas un problème conflictuel, cela permet de concentrer tout le monde sur les valeurs de l'entreprise et un sens partagé de ses actions. Ce qui permet d'entrer dans un cercle vertueux en matière d'inclusion et de fidélisation.



Veille RSE du 6 mars 2020

La sélection de la rédaction - ce qu'il faut retenir de l'actualité RSE, ISR, DD, Finance durable et Gouvernance : le changement climatique a contribué YouTube démonte les vidéos liées au coronavirus.

Australie, les feux de forêt sont directement liés au dérèglement climatique :

Le changement climatique d'origine humaine a contribué aux conditions météorologiques qui ont causé les feux sans précédent dans le sud-est de l'Australie, selon l'analyse d'une équipe internationale de climatologues du groupe World Weather Attribution. Les chercheurs ont constaté que le changement climatique d'origine humaine augmentait d'au moins 30 % les risques d'incendies extrêmes en Australie.

#Climat

Les forêts tropicales absorbent de moins en moins de CO2 :

Les forêts tropicales perdent leur capacité à absorber le carbone, et la forêt amazonienne risque même dans les quinze prochaines années d'en produire plus qu'elles n'en capte, avertissent des chercheurs, dans une étude publiée par la revue scientifique Nature. Actuellement, les forêts tropicales représentent 50 % des capacités mondiales de l'absorption de carbone, mais approchent de la saturation, face notamment à l'augmentation des émissions d'origine humaine. La capacité des forêts à capter le CO2 dans l'atmosphère par la photosynthèse est aussi entamée par la disparition d'arbres, pour cause d'incendie, de sécheresse ou de déforestation.

#Environnement

L'Atlas du plastique 2020 :

Sur les 438 millions de tonnes de plastique produites en 2017, le secteur des emballages en a utilisé 158 millions, le bâtiment et travaux publics en ont utilisé 71 millions, les industries textiles, quant à elles, en ont utilisé 62 millions, révèle l'Atlas du plastique 2020, publié par la Fabrique écologique, le bureau de la Fondation d'Heinrich Böll, Zero Waste France et Break Free From Plastic. Par ailleurs, la production mondiale de plastique serait responsable de l'émission de 56 milliards de tonnes équivalent CO2

#Environnement #Déchets - Economie Circulaire

Lancés il y a deux ans, ces dispositifs doivent permettre à des territoires de s'associer à l'État et des acteurs privés sur des projets pour verdir leur énergie, leur agriculture ou leurs transports. Depuis le début de l'initiative, près de 80 "contrats de transition écologique" (CTE) ont été signés pour un total d'1,5 milliard d'euros de financement. Selon la secrétaire d'État à la Transition écologique, ces plans doivent générer 375 000 kWh d'énergie verte par an, faire économiser 5,4 millions de m3 d'eau et permettre d'éviter l'émission de 150 000 tonnes de CO2.

#Environnement #Collectivités #EnR

La place des véhicules électriques dans les agences de location :

Depuis le premier janvier, l'Union européenne impose aux constructeurs de baisser drastiquement le niveau moyen d'émissions de CO2 de leurs véhicules neufs, sous peine de très lourdes amendes. Cela suppose, selon la gamme dont ils disposent, d'immatriculer un maximum de voitures hybrides, hybrides rechargeables ou 100 % électrique. Et comme la demande pour les véhicules à batteries est encore faible du côté des ménages, les constructeurs comptent bien placer un nombre conséquent de voitures électriques au sein des agences de location. Mais les marques se heurtent aux réticences des loueurs, qui relaient celles de leurs clients.

#Environnement #Transports-Mobilité

La Cour des comptes pointe les coûts du démantèlement des centrales nucléaires :

Dans un récent rapport, la Cour des comptes juge sévèrement le calendrier et les coûts envisagés par EDF, Orano (ex-Areva) et le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA) pour assurer la fin de ses centrales. Elle appelle également l'Etat à anticiper sérieusement les fermetures de réacteurs à venir et à mieux planifier sa politique énergétique en la matière.

#Energies #Climat

Egalité femmes-hommes, la ministre du travail rappelle à l'ordre plusieurs sociétés :

Un an après la mise en place de l'index égalité professionnelle, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, dénonce les entreprises dont la note ne dépassait pas, l'an dernier, 75 sur 100. Elle a notamment cité Derichebourg, Alsace Ufifrance Patrimoine, Hager electro SAS Obernai, Safran Electronics and Defense cockpit solutions, Foncia carrières et compétences et Go Sport. "Ces entreprises vont être contactées dans les prochains jours par la Direction générale du Travail qui va leur rappeler la loi", a expliqué Mme Pénicaud, rappelant que "si dans deux ans elles conservent cette mauvaise note, elles s'exposent à une amende qui équivaut à 1 % de la masse salariale chaque année".

#Gender Equality #Gouvernance

Très peu de femmes font carrière dans le big data :

Selon une étude du Boston Consulting Group (BCG), menée auprès de 9 000 élèves, répartis dans dix pays, dont la France, l'Inde et les États-Unis, seules 15 % de femmes choisissent de travailler dans le big data. Baptisé "**Gender Scan**", un autre rapport, remis en novembre dernier au secrétaire d'État au numérique Cédric O, relève une baisse de 6 %, enregistrée entre 2013 et 2017, du nombre de diplômées dans la Tech en France.

#Gender Equality

Futur siège du journal Le Monde, des travailleurs sans papiers réclament leur régularisation :

Le 27 février, une cinquantaine de travailleurs sans papiers ont occupé pacifiquement le chantier du nouveau siège du journal Le Monde, près la gare d'Austerlitz (13e arrondissement), réclamant régularisation et hausse de salaires. Principalement originaires du Mali mais aussi du Sénégal, de Guinée et de Côte d'Ivoire, les salariés travaillent pour deux sous-traitants d'Eiffage, CICAD et Golden Clean, en charge des travaux.

#Social-Emploi

Les journalistes inquiets de l'arrivée de Nicolas Sarkozy chez Lagardère :

Les sociétés de journalistes et de rédacteurs (SDJ et SDR) du pôle "news" de Lagardère (Paris Match, le Journal du dimanche et Europe 1), se sont inquiétées mardi 3 mars des conséquences pour la crédibilité de ces médias de l'entrée de Nicolas Sarkozy au conseil de surveillance du groupe. " Dans un contexte de défiance généralisée vis-à-vis des médias et de suspicion de leur proximité avec les responsables politiques, nous nous inquiétons du risque que cette nomination fait peser sur notre crédibilité ", écrivent-elles, dans un communiqué commun.

#Social-Syndicats #Gouvernance

YouTube démonétise les vidéos liées au coronavirus :

La plateforme redéfinit régulièrement la liste des sujets sensibles qui ne pourront être monétisés. Le coronavirus en fait désormais partie. À cause de plusieurs scandales survenus ces dernières années, YouTube ne veut plus prendre le risque d'associer des annonceurs à certains contenus.

#Web-réseaux sociaux #Controverse

Challenges.fr, Le progrès technologique ne pourra se faire sans les femmes, 05/03/2020

https://www.challenges.fr/femmes/mixite-le-progres-technologique-ne-pourra-se-faire-sans-les-femmes_701476

Challenge^s
L'économie de demain est l'affaire de tous

Femmes

Le progrès technologique ne pourra se faire sans les femmes

Par Challenges.fr le 05/03/2020 à 09h00

TRIBUNE - Catherine Ladousse, présidente du Cercle InterElles dont le colloque annuel se déroule ce jeudi 5 mars à Paris, en appelle à une plus grande diversité dans la tech, en particulier dans l'intelligence artificielle (IA).



L'association InterElles défend l'égalité femmes-hommes dans la tech ainsi que l'accès des femmes aux instances dirigeantes de l'entreprise.

📷 DELIZE/INTERELLES

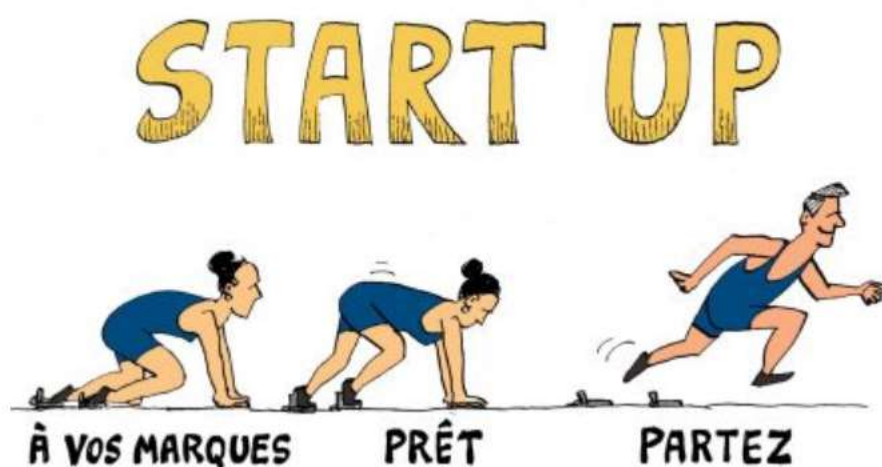
Créé en 2001, le Cercle InterElles est un pionnier qui a grandi au rythme des innovations successives. Nous faisons ainsi depuis vingt ans de notre "réseau de réseaux" d'entreprises (*) un laboratoire de réflexions et un terrain d'actions en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité. Nous y portons une attention d'autant plus vigilante que les femmes restent minoritaires dans nos métiers scientifiques et technologiques, et que les vocations ne sont pas à la hauteur des besoins exprimés. L'intelligence artificielle, par exemple, façonne le monde de demain. Or elle peine à attirer les femmes. Quant aux start-up de la tech, elles sont en plein essor mais dirigées à 90 % par des hommes. Notre secteur, où les femmes ne représentent en moyenne que 30 % et n'occupent que 20 % des postes de direction, semble marquer le pas. En cinq ans, la proportion de femmes françaises diplômées issues des formations supérieures spécialisées dans la tech a diminué de 6 % (Enquête Gender Scan 2017 de Global Contact)). Nos efforts se heurteraient-ils eux aussi au "plafond de verre" ?



Valoriser et accompagner tous les talents, embrasser toutes les différences

Il ne suffit plus aux femmes de s'adapter pour s'intégrer à une culture dont elles ont longtemps été exclues. Un changement de paradigme s'impose. Selon nous, la féminisation des équipes passe par une culture de l'inclusion qui reconnaît, valorise et accompagne tous les talents, du recrutement aux postes à responsabilité. Mieux, elle embrasse la diversité des profils, des nationalités, des générations, des formations, des expériences. Si bien que l'attention et l'engagement portés sur chaque "différence" profitent à toutes. Aussi invitons-nous nos organisations à requestionner leurs pratiques, de l'intérieur, pour démonter les idées reçues qui sont les premiers freins à une culture inclusive.

L'intelligence artificielle, en particulier, suppose une prise de conscience urgente et collective. En effet, sa conception est aujourd'hui quasi exclusivement entre les mains des hommes. Or son déploiement, fondé sur des bases de données historiques, porte le risque de reproduire, d'amplifier et de pérenniser les perceptions biaisées du monde actuel... et de creuser un peu plus les inégalités. Inclure les femmes dans le design et la régulation des systèmes numériques : telle est la voie que nous défendons pour produire des algorithmes inclusifs, construire une IA éthique et responsable, et tendre vers un progrès technologique équilibré.



Les transformations à venir ne pourront se faire sans les femmes

Les directions générales ont pourtant bien compris l'intérêt d'attirer et de retenir les talents féminins. La corrélation positive entre mixité et performance fait aujourd'hui consensus et les réseaux mixité se développent dans de nombreux secteurs. Quant à l'obligation légale, elle offre un cadre incitatif, depuis la loi Copé-Zimmermann en 2011 jusqu'à l'Index de l'Égalité femmes-hommes en 2019 où les entreprises du Cercle InterElles atteignent une moyenne de 89 points, et pour certaines des scores entre 95 et 99 points ! Avec un taux de 45%, la féminisation des conseils d'administration au sein des entreprises du SBF 120 est même en progression (Baromètre du Burgundy School of Business). Enfin, la société tout entière se soulève depuis plusieurs mois face au sexisme, bien au-delà du strict périmètre des entreprises. Un nouvel élan spontané se fait jour que nous saluons bien sûr, mais conscientes du chemin encore à parcourir dans nos entreprises.

A l'heure où l'industrie dans son ensemble a besoin, pour se réinventer, de puiser dans un vivier de compétences à la pointe, nous réaffirmons notre engagement en faveur d'une entreprise mixte, inclusive et attractive. Une entreprise ouverte au libre épanouissement de tous, sans stéréotypes ou biais inconscients. Car nous en sommes convaincues : les transformations à venir ne pourront se faire sans les femmes. Il y va de notre responsabilité. La féminisation de nos entreprises est vitale dans la mesure où les modèles du futur s'inventent chaque jour sous l'impulsion des technologies. Quant au monde de demain, il appartient à une jeune génération plus sensible aux enjeux de la mixité et de l'égalité. C'est une chance. Saisissons-la !

Par Catherine Ladousse, Présidente du Cercle InterElles

() Le Cercle InterElles est le premier "réseau de réseaux d'entreprises" issus des secteurs scientifiques et technologiques. Il fédère les réseaux de ses 15 entreprises membres : Air Liquide, Canon, CEA, Dassault Systèmes, EDF, Engie, GE, IBM, Intel, Lenovo, NGE, Orange, Orano, SAP et Schlumberger. Il a pour ambition de créer les conditions favorables à l'équilibre des genres et à la performance, et compte aujourd'hui plus de 10.000 personnes actives au travers de ses 15 réseaux partenaires.*

Nos 10 propositions pour une entreprise mixte, inclusive et attractive.

- Sensibiliser les psychologues scolaires et les enseignants, de l'élémentaire au supérieur, à l'étendue des métiers ouverts aux jeunes filles pour déconstruire les stéréotypes.
- Accompagner les conseillers de Pôle emploi dans leur mission d'information et d'orientation vers les métiers de demain.
- Coacher les étudiants dans leurs projets d'innovation au sein des incubateurs d'entreprises.
- Reformuler les offres d'emploi et les descriptions de poste (enrichies d'intelligence émotionnelle) afin d'éviter les déviations de genre et instaurer des comités mixtes pour les entretiens et les processus de sélection.

- Associer, à tous les niveaux, le soutien du management à un processus de gestion des talents au travers d'indicateurs clairement communiqués.
- Former aux nouveaux métiers technologiques pour favoriser les évolutions professionnelles au sein de l'entreprise et acquérir les compétences alignées aux besoins de la société.
- Agréger la diversité des compétences issues des métiers très féminisés pour développer une IA éthique.
- Multiplier les sessions de code pour tous et les programmes de formation continue aux métiers de l'IA.
- Diffuser des formations managériales sur la diversité et les biais inconscients pour tendre vers toutes les inclusions.
- Elire, récompenser et valoriser le ou la « Manager de la diversité de l'année ».

<https://www.constructioncayola.com/batiment/article/2020/03/04/128175/sogelink-compte-50-femmes-parmi-ses-employes>

Sogelink compte 50% de femmes parmi ses employés

À la une » BÂTIMENT - GROS OEUVRE



Par La rédaction, le 4 mars 2020

Au sein de la société Sogelink, spécialisée dans l'édition de solutions digitales pour la construction, la parité hommes-femmes est respectée. Parmi les employés, 50% sont des femmes qui occupent, d'ailleurs, divers postes : ingénieures, techniciennes, chargées d'affaires ou encore directrices.

D'après la FFB, si la part des femmes dans le BTP a progressé ces dernières années, passant de 8,6% en 2000 à 12,3% en 2018, une importante marge de progression est encore possible. Tout comme du côté des métiers de la Tech où les effectifs féminins ont baissé de 11% en France, entre 2013 et 2018 pour tomber à 17%.

S'inscrivant à la croisée de ces deux secteurs, Sogelink est, toutefois, un contre-exemple du manque de parité hommes-femmes en entreprise. « Dans ma promotion, nous étions 4 femmes sur 80. Dans les filières numériques et dans le BTP, il y a encore peu de femmes et de nombreux préjugés perdurent. Chez Sogelink, on ne ressent pas du tout ces préjugés. Les femmes sont représentées dans la moitié des effectifs et elles sont mises en avant ! Sogelink est d'ailleurs très attentif aux profils de femmes à l'embauche », témoigne Florence Canu, responsable d'équipe support topo et réseaux au sein de l'entreprise.

[HOME](#) ► [DOSSIER] LA TECH, UNE VOIE OUVERTE À TOUTES !

[Dossier] La tech, une voie ouverte à toutes !

le 4 mars 2020



La tech
Une voie ouverte à toutes

Selon la dernière étude [Gender Scan*](#), [les effectifs féminins dans la tech baissent](#) ! Ils ont chuté pas moins de 11 % en cinq ans en France (contre + 14 % dans le reste de l'Europe !). Et la faible présence des femmes dans les écoles d'ingénieurs formant à ces métiers du numérique ne devrait pas arranger les choses...

Non, pour que cela change, il faut démystifier la tech et l'innovation dans les esprits encore jeunes ! Casser cette vision d'un monde complexe où seuls les hommes ont leur place, ou du moins la plus belle. Et arriver à démontrer le côté créatif que les métiers du numérique requièrent.

Pour se projeter dans cet univers, les jeunes filles ont besoin de s'identifier à des modèles..., tout simplement à des femmes qui leur ressemblent. C'est pourquoi nous avons mis ici en avant des [personnalités qui font bouger les lignes](#), à la tête de leur association ou de leur entreprise en vue de promouvoir ces profils et combattre les préjugés dans le monde de l'éducation comme celui du travail...

Enfin, [les femmes doivent se sentir à l'aise dans leurs organisations](#). Finis le sexisme et la discrimination ! Car il ne suffit pas seulement d'en recruter, mais aussi savoir les inclure dans les équipes, en respectant autant l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle que l'égalité salariale.

Quelles solutions voyez-vous pour plus de parité dans la tech ?

Quels rôles modèles peuvent inspirer les jeunes filles ?

Comment présenter l'informatique comme accessible à tous ?

** réalisée par le cabinet Global Contact avec l'appui du secrétariat d'Etat au Numérique et le Conseil national du numérique*

LSA, « Interview de Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes "Écoutez davantage les femmes!", 03/02/20

<https://www.lsa-conso.fr/interview-de-marlene-schiappa-secretaire-d-etat-chargee-de-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-ecoutez-davantage-les-femmes,341126>



Accès des femmes aux postes de direction, avenir des hôtes de caisse, égalité des rémunérations, équilibre vie privée-vie professionnelle... Marlène Schiappa revient pour LSA sur les avancées du monde du travail en général et du secteur de la grande distribution en particulier.



INTERVIEW Accès des femmes aux postes de direction, avenir des hôtes de caisse, égalité des rémunérations, équilibre vie privée-vie professionnelle... Marlène Schiappa revient pour LSA sur les avancées du monde du travail en général et du secteur de la grande distribution en particulier. LSA - L'égalité femmes-hommes est l'une des grandes causes du quinquennat d' Emmanuel Macron. à mi-mandat, où en est-on dans le monde du travail ?

Marlène Schiappa -

J'observe d'abord que c'est la première fois qu'une grande cause d'un président porte sur les égalités entre les femmes et les hommes. On a commencé par travailler sur la question des violences sexuelles. C'était un point de départ fondamental, car si une femme n'est pas en sécurité dans ses rapports aux autres et avec son corps, il est très difficile d'aller négocier une augmentation ou une trajectoire de carrière. Maintenant qu'on a élaboré cette « impunité zéro », on peut s'attaquer au monde professionnel.

Avez-vous constaté une prise de conscience des entreprises ?

M. S. - Oui, totalement. Pour préparer cette loi, j'ai rencontré le Medef et l'Association française des entreprises privées (Afev). Voilà encore cinq, dix ans, on me disait que la progression des femmes n'était pas un sujet pour eux. Ce n'est pas du tout ce que j'ai pu constater, mes interlocuteurs se sont montrés très volontaristes. Aujourd'hui, ce n'est plus audible de ne rien faire pour les femmes.

Certains secteurs de l'économie sont-ils plus en avance ou en retard que d'autres ?

M. S. - Paradoxalement, le secteur des nouvelles technologies est plus en retard. C'est un monde qui se crée ; on aurait pu penser qu'il n'allait pas pâtir de siècles de domination masculine... En fait, il reconstruit les codes de séparation entre les femmes et les hommes. Une étude **Gender Scan** démontre que de moins en moins de femmes se tournent vers ce secteur. C'est pourquoi nous avons commandé un rapport pour trouver des pistes afin d'enrayer cette évolution.

Quid de la grande distribution ?

M. S. - Mon mari a travaillé à la gestion de carrière chez Carrefour et était auparavant chasseur de têtes spécialisé sur la grande consommation. Par procuration, je connais donc très bien ce sujet. Il est à l'image de notre société. On observe, comme dans d'autres secteurs, des répartitions de postes très genrées, en magasins et au siège. La grande distribution est construite sur des normes masculines : il faut se lever très tôt, arriver avant l'ouverture, être dans un rapport de force pour les négociations. Beaucoup de métiers sont physiques sur le terrain, et on demande de plus de plus une expérience en magasin pour évoluer. Enfin, le secteur exige une très grande mobilité géographique, parfois au-delà de sa région, ce qui pénalise les femmes. De nombreuses enseignes travaillent à un meilleur équilibre : je le sais pour Carrefour, mais aussi pour Monoprix, qui a un programme Women Leaders... Les femmes se fédèrent et entendent faire évoluer ces codes. Un travail RH important est à mener. Être très mobile, par exemple, est-ce vraiment un critère pertinent pour favoriser l'évolution des collaborateurs ?

On ne trouve aucune femme à la tête d'une enseigne alimentaire. Cela vous étonne-t-il ?

M. S. - Pas vraiment, car c'est un secteur basé sur le rapport de force, la négociation. C'est flagrant aux achats, c'est une culture masculine du pouvoir, selon les termes de l'Institut Catalyt. Il faudrait peut-être revoir la façon de gérer ce rapport de force. Un changement culturel profond est à mener.

Que penser du métier d'hôte de caisse, très féminisé ?

M. S. - La caisse et l'accueil sont des métiers très féminisés sur lesquels les enseignes portent beaucoup d'attention. On le voit avec les formations accordées et les efforts de reconversion de ces métiers dits féminins. Ce sont des métiers très durs. La caisse porte par ailleurs l'image du magasin : vous pouvez avoir un super magasin mais si, à la caisse, vous êtes face à une personne épuisée, et donc potentiellement désagréable, c'est tout votre parcours client et votre image de marque qui sont mis à mal.

Redoutez-vous la fin des hôtes de caisse ?

M. S. - Malgré la robotisation et la digitalisation, je ne suis pas certaine de leur disparition. Je suis allée au campus L'Oréal, qui forme des futures coiffeuses. Elles soulignaient que la coiffure est un métier qui ne peut pas se robotiser, et, surtout, que les clients veulent voir des gens. Le magasin, c'est pareil. Pour les mères en congés maternité, quand il n'y a pas beaucoup de lieux culturels, pour les personnes âgées, quand on parle de la France périphérique et de la France des ronds-points, le magasin est beaucoup plus qu'un lieu de vente, c'est un espace où on se rencontre. Regardez les distributeurs géants Yattoo Partoo, sans personnel, ça n'existe plus, car l'épicerie du coin est en plus un lieu social. Les magasins qui réussiront à préserver ce lien avec leurs clients seront ceux qui présenteront, demain, une plus forte valeur ajoutée. Mais ce n'est qu'une intuition personnelle et ma lecture du rapport social.

La loi Copé-Zimmerman de 2011 impose des quotas au conseil d'administration. Est-ce une bonne chose et est-ce suffisant ?

M. S. - C'est l'une des lois les plus efficaces. On a le temps et le recul pour mesurer ses effets. On sait déjà qu'elle a permis à la France de passer du bas du tableau sur la féminisation des entreprises au top du classement européen. Cette loi se limite aux conseils d'administration. Avec Bruno Le Maire, nous avons fait le constat que les Comex et les comités de direction ne sont encore pas assez féminisés. Or leurs membres sont des salariés des entreprises. Donc si on dit aux grandes entreprises qu'il faut parvenir demain à 50 % de femmes dans ces instances, ça sous-entend licencier ou recruter en catastrophe, ce qui n'est pas envisageable.

Mais il faut donner des objectifs clairs et atteignables pour féminiser tous les organes de direction. Si on ne le fait pas de façon volontariste, l'égalité femmes-hommes serait, selon les calculs du Forum économique mondial, atteinte en 2234 au travail et dans le monde de l'économie ! Il faut vraiment en passer par des mesures fortes, dont les quotas. Je sais que des personnes s'y opposent, mais cela fait très longtemps qu'on nomme des hommes juste parce qu'ils sont des hommes. Si on s'attachait uniquement aux compétences, il y aurait autant de femmes que d'hommes à des postes de décision ! On peut donc sans doute inverser un peu cette tendance pour une génération, et ensuite s'attacher uniquement aux compétences. Nous sommes sur la bonne voie pour le faire et pour travailler sur des mesures d'exemplarité. Aujourd'hui, même l'état n'est pas au niveau. Nous avons aussi un travail à mener en interne et, par exemple, dans la façon dont on passe nos marchés publics. Aux États-Unis, le Women's Business Ownership Act fait en sorte que l'état ne passe des accords en termes de marchés publics qu'avec des entreprises qui respectent l'égalité femmes-hommes. Ça peut être une piste de réflexion.

Comment est-il possible d'intervenir sur les inégalités de rémunération ?

M. S. - Le gouvernement a mis en place une obligation de transparence. Comme en Islande, toutes les grandes entreprises doivent annoncer l'écart de salaires entre leurs salariées femmes et

hommes. Ensuite, elles ont trois ans pour les résorber sous peine d'amendes. Avec Bruno Le Maire, nous voulons aller encore plus loin pour retrouver toutes ces données très facilement afin que les jeunes diplômés et les entrants sur le marché du travail aient accès aux écarts de salaires dans les grandes entreprises françaises, ce qui les obligera aussi à une prise de conscience.

On évoque le cadre de la loi. Quels leviers pour briser, aussi, le plafond de verre ?

M. S. - J'ai écrit un livre avec mon mari pour parler du « plafond de mère » qu'il a pu observer dans la grande distribution. Nous disons que la maternité freine la carrière des femmes alors qu'elle booste celle des hommes. C'est ce qu'on appelle le « mummy penalty » et le « daddy bonus ». Un même fait est donc perçu totalement différemment ! En devenant un chef de famille, l'homme est, dans l'imaginaire collectif, un pourvoyeur de fonds qui subvient aux besoins de la famille. L'entreprise sera plus encline à lui donner une augmentation. Tandis que la femme sera rayée de la liste des hauts potentiels...

Dès lors, comment agir ?

M. S. - Tout d'abord en allongeant le congé de paternité. La Finlande, où je me suis rendue récemment, est un pays très inspirant ; le gouvernement souhaite y passer le congé de paternité à sept mois. Nous sommes actuellement à onze jours. Certaines entreprises proposent déjà trente jours, elles sont prêtes. Si les citoyens ont envie et que les entreprises donnent l'impulsion, il revient aux pouvoirs publics de prendre acte de cette évolution de la société et de permettre aux pères de s'impliquer. Les entreprises ont aussi une responsabilité sur les modes de garde des enfants. J'ai par exemple créé dans mon secrétariat d'état un « bureau des enfants », qui permet à un parent, s'il y a une grève à l'école, si son enfant est malade ou autre, de venir travailler avec lui dans un endroit adapté avec des jeux. C'est un service que l'on rend à la société en s'organisant. Ce sujet ne doit plus être un tabou. Quand je dirigeais mon association, Maman travaille, combien de fois ai-je entendu des mères dire à leur patron : « Je suis malade » alors que c'était leur enfant qui l'était, pour ne pas être blâmées ! Je sais bien que tout cela est parfois compliqué à gérer, mais ça vaut toujours mieux que de bannir ces sujets et de se couper de talents qui ne vont pas se sentir acceptés pour ce qu'ils sont.

En d'autres termes, l'entreprise doit aussi s'attaquer à l'équilibre vie perso-vie pro...

M. S. - Tout à fait. Les nouvelles générations sont en quête de sens, elles veulent qu'on les respecte et qu'on prenne aussi en compte leur identité de parents. L'entreprise doit trouver les réponses les plus adaptées : ce peut être une crèche d'entreprise, un thérapeute familial pour gérer les crises d'ados... Il existe par ailleurs des règles de droit, très peu connues des entreprises. Par exemple l'obligation pour les grandes entreprises françaises de disposer d'une salle d'allaitement. J'en ai vu une récemment à l'entrée de la Maison-Blanche pour tirer son lait, pour être avec son bébé. Les grands groupes de la distribution sont capables d'en mettre en place. Autre règle : quand une femme revient de congé maternité, elle doit percevoir une augmentation équivalente à la moyenne des augmentations perçues dans son service durant son absence. Peu de femmes le savent, peu d'entreprises aussi... Alors que c'est un socle important qui montre déjà une prise en compte de l'équilibre vie perso et vie pro dans le cadre de la loi.

Dernier obstacle, et non des moindres, les freins psychologiques des femmes elles-mêmes ...

M. S. - En effet, on parle souvent de la « culture de la prise de risque » définie par les sociologues. On la valorise dès le plus jeune âge chez le petit garçon, qu'on incite à occuper l'espace en faisant des cabanes, des chasses au trésor, alors que la petite fille est cantonnée au périmètre de son élastique ou de sa marelle et on s'effraie dès qu'elle s'aventure plus loin. On retrouve ensuite cette culture dans l'entrepreneuriat, dans la distribution... C'est pour cela aussi qu'on agit contre les stéréotypes dès l'école en formant les enseignants.

Quel conseil donneriez-vous à nos lecteurs pour traiter au mieux le sujet de l'égalité femmes-hommes ?

M. S. - Écouter les femmes ! Sur les questions d'égalité, de parentalité et sur tous les autres sujets aussi. Car autour d'une table, quand il y a moins de 30 % de femmes, elles restent une minorité et donc statistiquement elles seront moins ou pas écoutées. Une seule femme ne représente pas

toutes les femmes, dans ce cas c'est le syndrome de la Schtroumpfette. Le Schtroumpf homme peut-être grognon, joyeux ou autre, mais la Schtroumpfette est juste une femme. Il faut donc plein de femmes pour représenter la diversité des femmes et qu'elles puissent aussi avoir une voix suffisamment importante pour remettre en question des habitudes. Et puis, vos consommateurs, ce sont essentiellement des consommatrices, donc vraiment, écoutez-les !

Les chiffres

68,2 % : le taux d'emploi en France des femmes âgées de 15 à 64 ans (75,8 % pour les hommes)

29,8 % travaillent à temps partiel (8,4 % des hommes), dont 8,6 % disent le subir (3,5 % pour les hommes)

42,7 % d'entre elles occupent un poste d'employé (12,6 % des hommes)

43,3 % de femmes dans les conseils d'administration du SBF 120 (contre 26 % lors de la promulgation de la loi Copé-Zimmerman, en 2011)

15,8 % : l'écart entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes en France (+ 0,7 % par rapport à 2010)

37 % : le pourcentage de femmes à qui on a demandé, lors d'un entretien d'embauche, si elle comptait avoir un enfant

2234 : l'année où est espérée une égalité femmes-hommes dans le monde du travail si aucune nouvelle mesure n'est prise

Source : Eurostat, Insee et World économique Forum, 2017

Portrait : une féministe militante

Une ascension fulgurante. La « gauchiste » du gouvernement, expression dont elle s'amuse elle-même, est devenue secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations le 17 mai 2017. Ultime étape d'une carrière menée à vitesse grand V. Après des études de géographie, et des cours du soir pour apprendre la communication, elle fait ses premières armes au sein de l'influente agence de communication Euro RSCG (maintenant aux mains d'Havas Worldwilde). Elle en démissionne en 2007. La jeune mère crée dans la foulée le blog Maman travaille, qui devient rapidement une association. Avec sa structure, elle interpelle entreprises et politiques sur la question de la parentalité et de la répartition des rôles. En parallèle, elle écrit de nombreux ouvrages et s'illustre avec des chroniques portant sur les équilibres vie personnelle-vie professionnelle. En 2014, elle accède au poste d'adjointe au maire du Mans et est nommée conseillère communautaire au Mans Métropole. Elle est bientôt repérée sur la scène nationale et effectuera, en 2016, une courte mission auprès du ministère de la Famille et du Droit des femmes, sous le gouvernement de Manuel Valls. Elle rejoint ensuite le mouvement En marche !, où elle est nommée, sans surprise, responsable du pôle « égalité femmes-hommes ». Une mission taillée sur mesure pour cette féministe convaincue.

J. D.

Propos recueillis par Florence Bray et Julie Delvallée

L'entreprise.lexpress.fr, « Recruter 1000 femmes en un an dans le numérique, c'est possible », 17/12/19

https://lentreprise.lexpress.fr/actualites/recruter-1000-femmes-en-un-an-dans-le-numerique-c-est-possible_2111502.html

l'express
L'Expansion

Somme Toutes

PARI

Recruter 1000 femmes en un an dans le numérique, c'est possible

Par Sophie Viguiet-Vinson,
publié le 17/12/2019 à 11:00



Simplon.co forme 2000 personnes par an, dont 98% de femmes. Recruter pour augmenter cette proportion dans la structure et ouvrir de nouvelles écoles. Simplon.co

Deux acteurs du numérique viennent de lancer le défi, une quarantaine d'entreprises comptent le relever dès 2020. Comment ?

Alors que la dernière étude Gender Scan (1) avait révélé, pour la France, une baisse du nombre de femmes diplômées dans la tech (- 6%) et les emplois du secteur correspondant (-11%), l'entreprise Simplon.co, spécialisée dans la formation numérique inclusive, et l'association Digital Ladies and Allies ont décidé de réagir en lançant le Scale Women in It Pledge (ou SWIIT Pledge). Un programme ambitieux, présenté le 12 décembre, qui annonce l'embauche de 1000 femmes "talents numériques" par une centaine d'entreprises. Parmi elles, 38 se sont déjà engagées à en embaucher 147 au total (admirez la précision du nombre !) courant 2020 : Orange, CapGemini, L'Oréal, LinkedIn, Allianz, Open, AG2R La Mondiale, BNP Paribas... L'objectif est d'atteindre le millier de recrutements d'ici à fin 2020.

L'Express valorise la contribution des femmes à l'économie : recevez chaque semaine nos articles à la Une et la revue de presse de Valérie Lion en vous inscrivant à la newsletter.

Il était temps : 77% des salariés du monde des technologies de l'information souhaitent que leur entreprise s'engage pour la mixité (1). Bonne nouvelle, mais le manque de candidates au profil qualifié représente la principale difficulté pour atteindre cet objectif. Fort de ce constat, Simplon.co oeuvre depuis des années pour la formation des femmes dans le secteur numérique, à travers ses 80 "fabriques" dans l'Hexagone. "Nous formons 2000 personnes par an, dont 38% de femmes, et nous allons augmenter ce score grâce à l'ouverture de nouvelles écoles, explique le co-fondateur, Frédéric Bardeau. Mais pour multiplier le nombre de candidates nous allons renforcer nos efforts de "sourcing", notamment en nous rapprochant des réseaux féminins, en travaillant plus étroitement avec Pôle Emploi, et en intervenant davantage sur les réseaux sociaux."

Un climat globalement défavorable aux femmes

Cela suffira-t-il ? Pas sûr. Car une fois formées, les diplômées devront encore candidater... et faire carrière dans le numérique. Or, cela ne semble même pas gagné, d'après la dernière enquête Ivanti Women in Tech publiée le 16 décembre 2019 : pour 62% des 800 femmes interrogées sur leur expérience dans le secteur, les stéréotypes jouent en faveur des hommes pour accéder aux postes à responsabilité ; et pour 73% d'entre elles, les inégalités dans les salaires et les avantages proposés freinent leur candidature. En bref, 44 % pensent que les entreprises ne sont pas capables d'attirer et de fidéliser correctement les talents féminins.

Cette perception négative du métier n'étonne pas Guy Mamou-Mani (2), co-président du groupe Open, spécialisé dans l'accompagnement de la transformation numérique, ex-président du Syntec Numérique et cofondateur de #JamaisSansElles. L'entrepreneur s'interroge sur le climat globalement défavorable aux femmes dans le secteur numérique. "De nombreux paramètres concernant les salaires ou l'accompagnement des carrières doivent bouger dans la profession pour que l'on progresse en parité dans les équipes techniques où les femmes ne représentent que 10% des effectifs", reconnaît-il. Open a obtenu un score de 94 sur 100 à l'index Pénicaud, notamment grâce à la valorisation des salaires au retour de congé maternité. Guy Mamou-Mani est persuadé qu'il faut des objectifs chiffrés clairs, comme ceux imposés par la loi Copé-Zimmermann pour les conseils d'administration, ou ceux que vient justement de fixer le SWIIT Pledge.

Ne pas cibler uniquement les plus diplômées

Son groupe vient justement de répondre à l'appel et s'apprête à recruter 25 étudiantes sorties de Simplon.co en 2020. En moyenne, Open embauche 250 femmes par an (soit 25% du total de ses recrutements...). Afin de pouvoir disposer de profils adaptés à ses besoins, il a pu discuter du cahier des charges de la formation avec Frédéric Bardeau. Une démarche nécessaire pour concilier des pratiques et des cultures différentes, Open recrutant habituellement des bac + 4 ou 5, et Simplon.co ouvrant ses écoles à un public parfois non formé, loin de l'emploi. "Nous proposons en effet à des profils féminins et issus des quartiers, ou en reconversion (seniors), d'intégrer nos formations pour les orienter ensuite vers des entreprises qui ne doivent pas cibler uniquement des candidates ultra-diplômées, au risque de ne jamais augmenter la part des femmes dans la Tech et l'IT", détaille Frédéric Bardeau. Selon lui, la parité femmes-hommes ne va pas sans mixité sociale.

Pour créer une synergie positive globale, SWIIT Pledge propose aux entreprises et organismes de formation impliqués dans le dispositif plusieurs engagements complémentaires : permettre d'initier un nouveau modèle de financement des formations et de l'accès à l'emploi en s'appuyant sur le "contrat à impact social" et la "préparation opérationnelle à l'emploi" (POE), s'engager fermement sur cinq embauches minimum de femmes dans les équipes DSI, soutenir des promotions "femmes", mais aussi devenir ambassadeur des bonnes pratiques de l'entreprise en faveur de la mixité. "C'est socialement, humainement et économiquement indispensable" conclut Guy Mamou-Mani.

(1) Enquête Gender Scan publiée le 13/11/19, réalisée en ligne dans 130 pays de mars à juillet 2019, auprès de 15 003 répondants hommes et femmes, âgés de 18 ans et plus.

Lemondinformatique.fr, « Simplon s'associe à Digital Ladies & Allies pour renforcer la mixité dans l'IT », 16/12/19

<https://www.lemondinformatique.fr/actualites/lire-simplon-s-associe-a-digital-ladies-et-allies-pour-renforcer-la-mixite-dans-l-it-77408.html>



TOUTE L'ACTUALITÉ / EMPLOI / RECRUTEMENT

Simplon s'associe à Digital Ladies & Allies pour renforcer la mixité dans l'IT

Véronique Aréme, publié le 16 Décembre 2019

Lancée par l'école de code Simplon et l'association Digital Ladies & Allies, Scale Women in IT Pledge est une initiative qui vise à renforcer le nombre de femmes dans le secteur du numérique. L'objectif est de mobiliser 100 entreprises dans cette démarche et d'ouvrir 1 000 postes IT à destination des femmes en 2020.



L'opération Scale Women in IT Pledge lancée par Simplon (ci-dessus en photo) et Digital Ladies & Allies vise à changer la donne en termes de mixité dans les métiers du numérique. Crédit: Simplon.

Renforcer l'employabilité des femmes dans le secteur technologique. Tel est le but de l'initiative Scale Women in IT Pledge (#SWIITPLEDGE) lancée par l'école de code Simplon et Digital Ladies and Allies, une association qui oeuvre en faveur des talents féminins. C'est le 12 décembre, au cœur de l'incubateur BivwAk by BNP Paribas, partenaire de Simplon, que cette opération a été officiellement lancée. Les entreprises qui se sont engagées à passer à l'acte étaient rassemblées en présence de Aurélie Jean, docteur en sciences et entrepreneuse, Guy Mamou-Mani, coprésident du Groupe Open et cofondateur de #JamaisSansElles, Chiara Corazza de Women's Forum, marraine de l'opération, ainsi que des membres du réseau Digital Ladies & Allies. Objectif ?

Inciter 100 entreprises à rejoindre le mouvement pour arriver au chiffre de 1000 postes occupés par des femmes en 2020. A ce jour, 38 entreprises se sont engagées et 147 embauches de femmes dans la tech ont été programmées pour l'année prochaine.

Scale Women in It Pledge s'inscrit dans la continuité des résultats de l'enquête Gender Scan réalisée en partenariat avec #JamaisSansElles. Cette étude sur la mixité dans les secteurs technologiques révèle que 77% des salariés souhaitent que leur entreprise s'engage pour la mixité. Aujourd'hui, les entreprises se disent prêtes à relever des objectifs ambitieux de mixité pour pallier les difficultés en recrutement dans le numérique et féminiser les compétences. Or, dans le même temps, elles peinent à trouver des femmes qualifiées dans le secteur de la tech. Pour favoriser l'accès des femmes aux carrières du numérique, promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité des talents, l'action créée par Simplon et Digital Ladies and Allies propose différentes pistes qui permettraient de changer la donne.

5 femmes au minimum recrutées dans les DSI

Parmi celles-ci, le recrutement d'un minimum de 5 femmes aux sein des grandes équipes de DSI, le soutien à l'emploi des promotions féminines programmées en 2020 dès aujourd'hui ou encore l'incitation de partenaires de l'écosystème numérique à s'engager dans cette voie. La campagne lancée par les deux acteurs prône également le recours à des contrats pleins ou en alternance, et la communication par les recruteurs IT des volumes prévisionnels d'embauches associés aux niveaux de qualification et de compétences métiers attendus. Également évoqué, le lancement d'un modèle de financement pour davantage de profils féminins dans les métiers du digital.

Maddyness.com, « L'ascension aux multiples plafonds de verre des femmes dans la tech », 11/12/2019

<https://www.maddyness.com/2019/12/11/ascensions-femmes-tech-plafonds-verre/>

Maddyness



Aujourd'hui encore, les femmes figurent comme une minorité dans le secteur de la tech. La prise de conscience qui semblait s'être opérée depuis quelques années peine à porter ses fruits. Pourquoi et comment faire pour changer la donne ?

Le digital est un univers conçu, programmé, installé et maintenu par quelques hommes blancs de milieu socioprofessionnel favorisé” martèle Isabelle Collet, informaticienne et enseignante-chercheuse à l’université de Genève dans son ouvrage « Les oubliés du numérique ».

Ces dernières années, la tendance semblait s’inverser dans le discours des gouvernements et des grandes entreprises, prônant plus de parité et de diversité dans leurs rangs. Des promesses à contresens des derniers chiffres de l’étude *Gender Scan*, publiée en octobre dernier selon lesquels les effectifs féminins ont baissé de 11 % en 5 ans dans le secteur des hautes technologiques en France alors que l’Union Européenne a connu une progression moyenne de 14% dans le même temps.

Où sont les femmes ?

Pourtant, dans les années 50, les femmes représentaient 30 à 50% des effectifs dans le secteur de l’informatique. Leur rôle a d’ailleurs été prépondérant dans le développement des logiciels, de la programmation et du wifi. On l’oublie trop souvent mais le premier programme a été créé par une femme, Ada Lovelace en 1843. Le livre *Les Figures de l’ombre*, écrit en 2016, a remis quant à lui sur le devant de la scène les “calculatrices humaines”, ces femmes Afro-américaines sans lesquelles l’Homme n’aurait pas marché sur la Lune.

Et alors qu'au début des années 80, elles représentaient presque 40% des étudiants en informatique puis, un décrochage brutal se produit aux États-Unis comme en France quelques années plus tard.

Une chute qui s'explique, pour Isabelle Collet, par l'accaparement par les hommes des métiers les plus prestigieux, synonymes de pouvoir, liés à la montée en puissance des nouvelles technologies. Une situation renforcée par l'arrivée des ordinateurs individuels.

"On a vu de plus en plus d'ados se passionner pour les ordinateurs, et les publicités cibler surtout les hommes et les garçons.", expliquait Isabelle Collet dans les *Echos* en 2016. En clair : "L'informatique, c'est l'avenir : si vous voulez que votre fils ait un bon métier, faites-lui faire de l'informatique !"

Les femmes se retrouvent alors à cette époque à l'université avec des hommes qui ont plus facilement eu accès à un micro-ordinateur, vendu et présenté comme pour les garçons. Le niveau de pré-requis augmente, un décalage se crée et le nombre de femmes dans les études informatiques chute.

Alors même qu'il atteint péniblement les 25% dans les filières technologiques, la dégringolade se poursuit. En 2017, la France comptait 6% de diplômées en moins qu'en 2013, alors que le reste de l'Europe a connu une croissance générale de 2%. Frédéric Bardeau, fondateur de Simplon, peine également à recruter des femmes dans ses formations et à atteindre les 38% d'étudiantes. Mais où peuvent bien être les femmes ? Pourquoi ne se pressent-elles pas aux portes des écoles de la tech et du numérique, attirées par un marché tendu sur lequel les entreprises peinent à recruter ?

Un environnement biaisé par l'entourage ?

La tech souffre encore de l'image du nerd devant son écran, masqué par son sweat à capuche. Pourtant, si Mark Zuckerberg entretient encore le mythe en jean et baskets, le secteur a profondément évolué.

"Les femmes, mais les Français plus généralement, limitent encore le développement à du code, sans voir le côté créatif qu'il y a derrière et tous les métiers qui y touchent. Au MIT, le département informatique appartient à celui des langues et les étudiants passent plus de temps à parler de leur code qu'à l'écrire" explique Chloé Hermaty, fondatrice d'Ada Tech School, une école de code féministe.

Démystifier la tech et l'innovation, c'est casser la barrière d'un monde jugé austère, masculin où seuls les ingénieurs ont leur place.

Consciemment ou non, nous sommes tous confrontés depuis notre enfance à ce stéréotype, que ce soit "de la part de nos parents, de nos professeurs, des conseillers d'orientation et des agents de Pôle emploi", constate Frédéric Bardeau pour qui, toute la chaîne doit être sensibilisée. Et pour être développeur, nul besoin d'un diplôme non plus. De nombreuses formations comme l'*École 42* ou *Simplon* ouvrant leurs portes à tous les profils.

"On voit des profils auto-formés, des femmes qui ont environ 20 ans. C'est vraiment impressionnant à voir, et pourtant elles sont convaincues de n'avoir aucune compétence", déplore Aline Olivry, chargée de communication chez *SocialBuilder*, une startup qui œuvre pour la mixité de la tech.

Le syndrome de l'imposteur et la compétition

Comme l'évoque cette dernière, en plus d'une éducation (consciente ou inconsciente) qui les oriente loin de la tech, les femmes sont en effet facilement sujettes au syndrome de l'imposteur.

"Il y a une forme d'autocensure de la part des femmes, et au-delà des actions politiques à mener il faut le dire : oui les femmes ont leur place dans l'industrie, le numérique et les startups", assénait en mars dernier Mariène Schiappa, la secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Ces propos décrivent le syndrome de l'imposteur, évoqué à plusieurs reprises au cours de nos interviews et souvent symbolisé par un chiffre relayé par plusieurs de nos sources : les femmes attendraient d'avoir 120% des compétences nécessaires pour postuler à un poste là où les hommes se lancent avec 60% des qualités requises en poche.

Pour réduire les abandons dus à ce phénomène, Simplon a d'ailleurs mis en place un bootcamp de six semaines réservé aux femmes avant la formation : cela a permis de réduire le nombre de défections et de renforcer leur confiance en elles.

A 42, "des temps de partage entre étudiantes et anciennes élèves" ont également permis d'endiguer la sous-performance constatées pendant les piscines, en "échangeant des conseils, en se motivant, et surtout en se rassurant afin de casser l'effet Pygmalion" souligne Sophie Viger, fière d'annoncer leur surperformance dès la piscine suivante.

Les role models, sources d'inspiration nécessaires

Caroline Ramade, fondatrice de [50intech](#), une association luttant pour la mixité est, elle, fatiguée d'entendre dire que les femmes doivent "y aller" comme s'il existait des *Wonder women* d'un côté et des ménagères de l'autre. En réalité, il ne s'agit que de préceuses qui deviendront, espérons-le, les rôles modèles de demain.

Pour se projeter dans les métiers de la tech, les jeunes filles ont besoin de voir réussir des femmes qui leur ressemblent.

"Une chercheuse au MIT dotée d'un doctorat comme Aurélie Jean ne parle pas complètement aux femmes qui n'ont pas eu ce parcours" souligne Frédéric Bardeau du côté de Simplon.

Sans parler d'Ada Lovelace, morte depuis presque 170 ans.

Pour Chloé Hermay, il faudrait "qu'une femme crée un code qui se retrouve dans toutes nos mains comme un Facebook" pour dégenrer la tech et mettre un grand coup de pied dans la fourmière des préjugés.

En attendant, de plus en plus d'associations et de mouvements se créent pour promouvoir ces profils et combattre les préjugés du collège jusque dans les entreprises (Elles Bougent, Digital ladies, Femmes du numérique...) pour éclairer sur des postes encore méconnus (développement, test, métiers de l'intelligence artificielle, analyse data, sécurité informatique, management de projet, UX/UI) et montrer que la tech est une voie ouverte à tous et à toutes. Une démarche indispensable qui n'empêchera cependant pas les femmes d'être confrontées à un autre phénomène très enraciné en formation comme en entreprise : le sexisme.

Derrière une attitude "cool", un sexisme encore très présent

En 2017, une pluie de critiques et de scandales s'abattaient sur la Silicon Valley, en même temps que le mouvement MeToo, dénonçant des pratiques sexistes jugées d'un autre temps. Et pour y être confrontée, pas la peine de dépasser nos frontières. Selon une étude menée par *Social Builder* en 2017, 53% des femmes indiquaient faire l'objet de blagues sexistes et 42% de remarques sur leurs compétences liées à leur sexe au cours de leur formation.

Le comportement de certains étudiants de 42 avait d'ailleurs été largement décrié dans les médias. Aujourd'hui, l'organisme de formation s'est restructuré, notamment avec Sophie Viger à sa tête. Une discussion a été ouverte sur ces sujets avec 50intech et l'école s'est dotée d'un arsenal de mesures afin de combattre le sexisme et la discrimination.

Pour Caroline Ramade, fondatrice de cette association, il s'agit "d'une vraie culture du troll, non inclusive, qui ruine le moral et la confiance des femmes".

Et ces dernières n'en ont clairement pas besoin, se considérant déjà comme moins légitimes que les hommes.

Un exemple criant de la prégnance du sexisme dans la tech a été l'affaire Damore à l'été 2017, tant par les propos tenus que par la polémique qui s'en est suivie. Dans son mémo "*Google's Ideological Chamber*", James Damore, alors ingénieur chez Google, déclare que :

"De manière générale, les femmes montrent plus d'intérêt pour l'humain que pour les choses. (...) Malheureusement, il y a sans doute des limites à ce que l'on peut faire pour axer certains postes, voire Google dans son ensemble, vers l'humain. Nous ne devrions pas mentir aux étudiants et à nous-mêmes, comme le font peut-être certains de nos programmes pour encourager les jeunes femmes à coder."

Tout en assurant vouloir lutter contre la discrimination et le sexisme, il avance que les différences biologiques entre les femmes et les hommes expliquent en partie la disparité des genres dans la tech. Les femmes seraient plus soucieuses de trouver un équilibre entre vie personnelle et professionnelle et seraient plus facilement anxieuses, et non adaptées à des postes stressants. Et, triste constat, ces clichés se retrouvent encore aujourd'hui dans les biais de recrutement, qu'il faut réussir à endiguer donc.

"On ne recrute pas un 'ninja warrior'"

Pauline Barnouin, responsable du recrutement et du développement RH chez *Leboncoin*, pointe plusieurs écueils comme le vocabulaire utilisé dans les annonces.

"On recrute un développeur ou une développeuse, pas un 'ninja warrior' par exemple, pour que l'annonce soit attractive pour tout le monde", explique-t-elle.

L'entreprise compte au global 55% d'hommes et 45% de femmes, un taux qui tombe à 18% au sein des équipes tech.

La présence d'une femme dans le processus de recrutement est également indispensable tout comme la sensibilisation des managers aux biais « afin qu'il n'y ait pas de discrimination face à des parcours atypiques, des expériences plus ou moins longues, de la reconversion, etc. Preuve de l'efficacité du dispositif, elle indique avoir eu des retours de candidates convaincues par la présence d'une femme dans le recrutement, ou au contraire sceptiques face à des équipes trop masculines.

Dans un marché où les entreprises ont parfois du mal à recruter, les femmes ne vont pas hésiter à préférer les structures où elles se sentent à l'aise, où elles se voient représentées et où elles ont les mêmes opportunités de carrière que les hommes. Frédéric Bardeau avoue que ses élèves parlent, elles-mêmes, du syndrome de la "schtroumpfette" consistant à quitter une entreprise, lassée d'être la seule femme entourée d'hommes.

SocialBuilder a même dédié un pôle entier au conseil auprès des entreprises pour les accompagner et les sensibiliser à ces biais. "L'argument qui marche le plus est sans doute celui sur la productivité des équipes plus mixtes", selon la startup. L'étude GenderScan de 2016 montre en effet une surperformance d'environ 20% des équipes mixtes, en France comme dans le monde.

Si des formations comme Simplon peinent à trouver des candidates, c'est aussi qu'il faut "être encore plus créatif sur le sourcing", martèle Laurent Gracian, PDG France de Modis, un cabinet de conseil spécialisé dans les services numériques, l'ingénierie et les sciences de la vie. Dans ses pistes, des formations comme les langues, avec un bagage intéressant pour certains métiers de la tech, ou les écoles de commerce. Au contraire de l'informatique, ces voies comptent de nombreuses femmes.

Le partenariat école-entreprise, un binôme gagnant

Les partenariats entre organismes de formation et entreprises sont une autre piste pour varier les visages de la tech. Il y a deux ans, Simplon et Leboncoin ont lancé le programme Miss Code. L'objectif : faire découvrir les métiers du numérique et les bases du code à une vingtaine de femmes, sans condition de diplôme. L'entreprise s'était engagée à en prendre trois en contrat de professionnalisation; elles seront finalement sept. Le groupe travaille aussi sur d'autres modes de recrutement, notamment en recrutant des personnes au profil intéressant, mais dont la formation mérite d'être approfondie en interne.

Il n'y a pourtant parfois pas besoin d'aller chercher bien loin pour trouver des candidates.

"Le but est de faire comprendre en interne, aux gens qui sont à la paye et aux RH, par exemple, qu'ils ont des opportunités dans le numérique. Leur expérience est utile pour développer des progiciels", insiste Pascal Guillemin, DRH de Cegid. "Il y a des métiers qu'ils n'imaginent même pas, et exonérés de diplômes."

Ce qui peut amener à de belles réussites : "Nous avons un service cloud. Initialement, c'était de l'administration de serveur, nous n'avions quasiment pas de femmes dans l'équipe. Maintenant elles représentent 30% de l'équipe, et c'est une femme à leur tête", fait valoir le DRH de cette entreprise produisant des logiciels pour les professionnels.

La POEI, le Graal de la reconversion

Autre outil d'intégration, la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) de Pôle Emploi, la reconversion étant aussi un important vivier de recrutement. Elle permet à un-e candidat-e de suivre une formation avec un CDD d'au moins un an ou un CDI à la clé : un solide filet de sécurité. Dans la pratique, une formation, une entreprise et une structure qui chapeaute s'allient pour fournir une sorte de programme clé en main à un-e candidat-e.

C'est ainsi que le programme ParisCode (développé par la mairie de Paris) a recours avec ses partenaires à la POEI pour insérer des personnes éloignées de l'emploi et/ou de la tech: jeunes décrocheurs-euses, personnes en seconde partie de carrière, migrants, femmes, etc.

Avec la POEI, Modis a recruté huit femmes qui n'avaient "aucune compétence en numérique et étaient très éloignées de l'emploi", en CDI. Cegid, une entreprise lyonnaise fabriquant des logiciels à destination des professionnels, y a vu "une très bonne capacité d'insertion, avec 90% de succès à l'issue de quatre mois et demi de formation". Aclal et Leboncoin vont aussi lancer un programme en POE, nommé "Les FanTESTiques", pour reconverter cinq femmes en Quality assurance analyst, CDI à la clé.

Car l'avantage du dispositif, c'est que les entreprises sont impliquées dès la sélection des candidats et peuvent adapter les formations à un poste bien précis : cybersécurité, game building, business development, code, intégration web, etc. Il y a aussi un contrat à la clé, atout important dans un milieu où le coût de certaines formations reste un problème, avec des tarifs atteignant parfois les 8000 euros par an.

Si les grandes entreprises ne rechignent pas à communiquer sur leurs efforts pour féminiser la tech, bien au contraire, l'écho est plus faible du côté des startups.

"Dans la version 2 de ParisCode, on va s'appuyer sur l'agence Paris and Co, qui gère des incubateurs dans la capitale, afin de travailler sur la partie RH et assistance au recrutement", annonce Emmanuel Pheulpin, responsable de ParisCode.

Un ascenseur en panne

Le but n'est pas que d'insérer les femmes dans la tech, mais qu'elles y restent et surtout qu'elles y évoluent et accèdent à des postes à responsabilité. Une étude de la Harvard Business School montre qu'aux Etats-Unis, 56% des femmes dans la tech quittent le secteur au milieu de leur carrière.

Claudine Schmuck, autrice de l'étude GenderScan, notait en avril dernier dans *Les Echos* "un turn over important des femmes cadres dans ces métiers". "Au-delà d'une période de 10 à 15 ans, elles quittent souvent ce secteur", estimait-elle.

Outre la sensibilisation aux métiers de la tech, comme ailleurs, Cegid a mis en place en 2007 un accord d'entreprise.

"De plus en plus de femmes étaient dans une forte contrainte de parentalité, en voulant exercer leur activité professionnelle et en jonglant avec un deuxième travail à la maison", rappelle le DRH. « Un des enjeux a été l'organisation de la vie parentale, pour tout le monde, avec la prise en compte des horaires de scolarité et des arrivées plus tardives, des départs plus tôt, etc. »

Car les femmes se heurtent à un double plafond de verre dans la tech. "Nous avons constaté, et ce n'est pas propre à notre entreprise, que peu de femmes postulent à des postes de management ou d'évolution interne, notamment dans les parties R&D et commercial", note Pascal Guillemin.

"On veut des femmes encadrantes, des femmes managers, des femmes cheffes de service", martèle Laurent Graciani chez Modis, où 30% des encadrant-e-s sont des femmes, y compris côté tech. En tout, elles sont 25%. Une proportion que l'entreprise cherche notamment à augmenter en s'assurant qu'elles composent au moins un tiers des alternant-e-s techniques.

Les femmes sont peu nombreuses sont peu à accéder à des positions de top management, d'où des programmes comme SheMeansBusiness, créé par Sheryl Sandberg et porté en France par SocialBuilder. Là encore, ce sont les chiffres qui en parlent le mieux. Dans son rapport 2018 sur la tech européenne, Atomico n'a trouvé qu'une CTO parmi 175 homologues travaillant dans des entreprises ayant levé des fonds en séries A ou B dans l'année.

L'enjeu lié à la féminisation de la tech ne doit plus être un marronnier sans effet. Il est majeur : les technologies que nous développons actuellement conditionnent notre quotidien et le phénomène ne fera que s'amplifier. Encourager l'inclusion et la diversité dans la tech, c'est choisir de construire des technologies plus adaptées et représentatives de tous ses utilisateurs et utilisatrices.

Fragrancesrh.com, « Emploi, formation, satisfaction au travail... La place des femmes dans la tech en France », 3/12/2019

<http://fragrancesrh.com/emploi-formation-satisfaction-au-travail-la-place-des-femmes-dans-la-tech-en-france>



Emploi, formation, satisfaction au travail... La place des femmes dans la tech en France



La cinquième édition de l'enquête Gender Scan, réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'État chargé du numérique et 60 associations à l'international, dresse un portrait de la place des femmes dans la tech en France et en Europe.

L'enquête Gender Scan a été réalisée en ligne par Global Contact dans 130 pays auprès de 15 003 répondants. En France, 3 597 personnes ont été sondées, dont 1 368 dans le secteur de la tech. Elle se base également sur des données analysées d'Eurostat. Les résultats de l'étude de cette année sont sans appel : la féminisation du numérique et de la tech en France a pris beaucoup de retard, que ce soit en matière de formation ou d'accès à l'emploi. Pourtant, les femmes qui travaillent dans le secteur sont particulièrement satisfaites de leur situation.

Le nombre de femmes dans les filières tech et numérique diminue

Elles étaient déjà peu nombreuses à s'orienter vers les métiers de la tech. Pourtant, leur nombre a encore décliné selon l'étude. Entre 2013 et 2017, nous sommes ainsi passé de 4 067 à 3 982 femmes diplômées du numérique, soit une baisse de 2%. Dans le même temps, ce chiffre a augmenté de 23% en Europe. Dans la tech, l'écart est moins élevé mais la tendance encore plus négative : elles sont 8% de moins à avoir été diplômées dans la même période, quand l'Union Européenne a connu une hausse de 2%.

Une tendance également négative en matière d'emploi

La tendance observée est logiquement la même en matière d'emploi. Gender Scan a ainsi observé une baisse de 11% des effectifs féminins dans les emplois de haute technologie entre 2013 et 2018. Dans le même temps, ce chiffre est en hausse de 14% en Europe... Dans le numérique, si le chiffre augmente (passant de 162 000 à 181 000), la proportion baisse de 20% 17% entre 2009 et 2018, le nombre d'emplois étant lui en forte hausse. Un [...]]

Source : Flavien Chantrel – blogdumoderateur.com

Maddyness.com, « Simplon (formations numériques) veut doubler son nombre de diplômés en 2020 », 21/11/2019

<https://www.maddyness.com/2019/11/21/simplon-veut-doubler-son-nombre-de-diplomes-en-2020/>

Maddyness



PAR MADDYNESS AVEC AFP - 21 NOVEMBRE 2019 / 17H26

« Nous prévoyons de former 3.000 personnes, soit un doublement par rapport à 2019 », a indiqué M. Bardeau à l'AFP, en marge de l'inauguration d'un nouveau site de 600 mètres carrés à Montreuil (Seine Saint-Denis), en présence du secrétaire d'Etat au numérique Cédric O.

Fondé en 2013, Simplon propose des formations au numérique « gratuites, professionnalisantes, sans pré-requis » de diplômés, mais « intenses ». Il a formé plus de 6.200 personnes depuis sa création, dont 60% « avait le bac ou moins que le bac », indiqué M. Bardeau. « Le taux de retour à l'emploi est de 75% », a-t-il précisé.

« On a tendance à voir le numérique comme réservé aux mâles blancs sur-diplômés, et c'est super qu'il y ait Simplon » pour prouver le contraire, s'est félicité de son côté Cédric O. 38% des diplômés de Simplon sont des femmes, moins que la stricte parité mais bien plus que les 17% qui sont la moyenne dans la secteur numérique, selon l'étude Gender Scan publiée mi-novembre.

Structuré sous la forme d'une entreprise solidaire d'économie sociale (loi Hamon de 2014), Simplon finance son activité avec les différentes aides versées par les pouvoirs publics, des financements d'entreprises, voire des dons, comme le don d'un million d'euros par la fondation philanthropique de la banque américaine JP Morgan qui a permis l'installation du nouveau site de Montreuil. Simplon est notamment partenaire de Microsoft pour des formations en intelligence artificielle équivalente à un niveau technicien.

Le numérique a fait éclore une nouvelle vague d'écoles et de formations professionnalisantes sans conditions de diplômes comme Simplon. Parmi les plus connues figurent également l'École 42, créée par le fondateur de Free Xavier Niel, qui forme en 3 ans des codeurs de niveau ingénieur, ou le Wagon, qui propose une formation courte de développeur web.

Simplon, qui compte aujourd'hui 300 salariés, a levé 12 millions d'euros début 2019, auprès de la Banque des territoires (Caisse des dépôts) ou de fonds d'investissement plaçant de l'épargne solidaire.

Linfodurable.fr, « Simplon (formations numériques) veut doubler son nombre de diplômés en 2020 », 21/11/2019

<https://www.linfodurable.fr/simplon-formations-numeriques-veut-doubler-son-nombre-de-diplomes-en-2020-14864>



Simplon (formations numériques) veut doubler son nombre de diplômés en 2020



21/11/2019

Le réseau d'écoles du numérique gratuites Simplon doublera le nombre d'élèves formés en 2020 comparé à l'année précédente, a indiqué jeudi à l'AFP son co-fondateur et président Frédéric Bardeau.

"Nous prévoyons de former 3.000 personnes, soit un doublement par rapport à 2019", a indiqué M. Bardeau à l'AFP, en marge de l'inauguration d'un nouveau site de 600 mètres carrés à Montreuil (Seine Saint-Denis), en présence du secrétaire d'Etat au numérique Cédric O.

Fondé en 2013, Simplon propose des formations au numérique "gratuites, professionnalisantes, sans pré-requis" de diplômes, mais "intenses".

Il a formé plus de 6.200 personnes depuis sa création, dont 60% "avait le bac ou moins que le bac", indiqué M. Bardeau. "Le taux de retour à l'emploi est de 75%", a-t-il précisé.

"On a tendance à voir le numérique comme réservé aux mâles blancs sur-diplômés, et c'est super qu'il y ait Simplon" pour prouver le contraire, s'est félicité de son côté Cédric O.

38% des diplômés de Simplon sont des femmes, moins que la stricte parité mais bien plus que les 17% qui sont la moyenne dans le secteur numérique, selon l'étude Gender Scan publiée mi-novembre.

Structuré sous la forme d'une entreprise solidaire d'économie sociale (loi Hamon de 2014), Simplon finance son activité avec les différentes aides versées par les pouvoirs publics, des financements d'entreprises, voire des dons, comme le don d'un million d'euros par la fondation philanthropique de la banque américaine JP Morgan qui a permis l'installation du nouveau site de Montreuil.

Simplon est notamment partenaire de Microsoft pour des formations en intelligence artificielle équivalente à un niveau technicien.

Le numérique a fait éclore une nouvelle vague d'écoles et de formations professionnalisantes sans conditions de diplômes comme Simplon.

Parmi les plus connues figurent également l'Ecole 42, créée par le fondateur de Free Xavier Niel, qui forme en 3 ans des codeurs de niveau ingénieur, ou le Wagon, qui propose une formation courte de développeur web.

Simplon, qui compte aujourd'hui 300 salariés, a levé 12 millions d'euros début 2019, auprès de la Banque des territoires (Caisse des dépôts) ou de fonds d'investissement plaçant de l'épargne solidaire.

Elle.fr, « Tech : où sont les Françaises ? », 18/11/2019

https://www.elle.fr/Elle-Active/Actualites/Tech-ou-sont-les-Francaises-3825888#utm_source=RSS-ELLE&utm_medium=Flux-Rss&utm_campaign=RSS Le fil info de ELLE

ELLE

Tech : où sont les Françaises ?

Publié le 18 novembre 2019 à 11h52



©iStock

Alors que les effectifs de femmes dans les secteurs de hautes technologies ont augmenté, entre 2013 et 2018, de 14% au sein de l'Europe des 28, la France accuse en la matière, sur cette même période, une chute de 11%.

C'est l'un des nombreux chiffres pointés par l'étude « Gender Scan » remise à Bercy la semaine dernière.

-6% : c'est le taux de diminution, enregistré entre 2013 et 2017, du nombre de femmes diplômées dans la tech en France, selon une étude, baptisée « Gender Scan », menée par le cabinet d'études Global Contact et réalisée sur la base de données Eurostat, auprès de 15 000 répondants répartis dans 130 pays. Et ce alors, que dans le même temps, celles qui exercent dans ce secteur affichent des taux de satisfaction notables : 86% d'entre elles s'estiment satisfaites de leur équilibre vie privée-vie professionnelle, contre 65% chez leurs homologues des autres pays européens.

TECH : PLUS ELLES AVANCENT EN ÂGE, MOINS ELLES SONT NOMBREUSES

« La problématique des femmes dans la tech est celle de l'évaporation de compétences, » a commenté la fondatrice de Global Contact Claudine Schmuck en remettant son étude au secrétaire d'Etat au Numérique, Cédric O. « Cela commence dès le secondaire et s'accélère au moment de la formation lorsque la proportion de femmes s'engageant dans les filières scientifiques et techniques décroît de façon conséquente en France pour se poursuivre ensuite dans la vie professionnelle. » Une observation commune à tous les milieux sociaux a quant à elle souligné **Salwa Toko, présidente du Conseil national du numérique.**

UNE TECH EUROPÉENNE PLUS FÉMINISÉE QUE DANS L'HEXAGONE

Ce constat n'est pas commun à tous les membres de l'Union européenne. Dans les pays de l'Est notamment, le taux de femmes diplômées du numérique ne cesse de croître. La meilleure élève en la matière étant très certainement l'Allemagne, affichant, entre 2013 et 2018 une croissance du nombre de ses diplômées dans le numérique de 53%. « On peut y voir l'une des conséquences de l'implication active d'Angela Merkel depuis une dizaine d'années et la création du Girl's day, une mobilisation consacrée aux femmes dans la tech, » a analysé Claudine Schmuck, soulignant par là l'écart avec les chiffres constatés au sein de l'Hexagone, où, a-t-elle ajouté, coexistent une multiplicité d'acteurs, peu ou mal formés, pour produire des actions efficaces.

Un point sur lequel a rebondi Cédric O : « Le sentiment que j'ai sur ce sujet femmes et numérique est celui d'une sorte de déperdition de chaleur, avec des dizaines, voire des centaines d'initiatives, sans réellement savoir lesquelles sont impactantes ou pas. » Il a néanmoins souligné l'intérêt d'initiatives telles **Sista, collectif de femmes entrepreneures**, proposant une charte de bonnes pratiques à l'adresse des fonds d'investissement.

AU DELÀ DES FEMMES, UNE DIMENSION SOCIÉTALE

Les femmes et le numérique, un enjeu de taille dépassant le cadre strict de l'emploi féminin et concernant la société dans son ensemble, a rappelé Mari-Noëlle Jégou-Laveissière, directrice technologie et innovation au sein d'Orange. Pour elle, l'insuffisante présence de femmes dans le secteur technologique induit « très rapidement des biais dans la construction même des outils. La plupart des assistants vocaux comprennent mieux les voix d'hommes que celles de femmes, ayant été plus entraînés par des hommes. »

Une situation, certes regrettable, mais loin d'être irréversible pour Cédric O, qui s'est voulu optimiste : « il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir, pour inverser la tendance. C'est **le sens des actions que j'engage** avec le gouvernement avec la loi sur l'émancipation économique des femmes que nous porterons en 2020. » Affaire à suivre...

Afriqueactudaily.com, « Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser », 16/11/2019

<https://afriqueactudaily.com/index.php/2019/11/16/surprise-la-tech-francaise-peine-toujours-a-se-feminiser/>

Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser

16 novembre 2019 admin



« En panne ». C'est le constat dressé par le *Gender Scan*, mercredi 13 novembre, sur l'état de la féminisation du secteur de la tech en France depuis cinq ans. Selon l'étude menée par le Secrétariat d'État au Numérique et 60 associations, l'échec est double. Les femmes sont trop absentes « tant au niveau du nombre de [...] diplômées [des] filières supérieures, qu'au niveau de leur accès à l'emploi dans le secteur ». La « panne » est d'ailleurs si prégnante qu'on pourrait même parler de chute libre par rapport aux voisins européens.

-11% d'employées dans la tech en cinq ans

Il y a un réel décrochage du nombre de femmes qui sortent diplômées des formations tech et numériques dans le supérieur en France. À l'échelle de l'Europe, la proportion des femmes diplômées du numérique est de +2% entre 2013 et 2017 alors qu'elle baisse de -6% en France. Ce qui implique une chute de 11% des femmes exerçant un métier dans la tech alors que le reste de l'UE connaît une augmentation de 14%.

Et pourtant, les Françaises aiment travailler dans la tech. Selon les indicateurs de l'étude, les femmes dans la tech en France sont plus épanouies au travail que leurs consœurs dans les autres pays. Par exemple, les Françaises se satisfont de l'organisation du travail à 90% contre 76% à l'international, et de leur équilibre vie privée / vie professionnelle est 86 % contre 65% ailleurs.

“ A lire : Pourquoi les femmes sont si peu nombreuses dans la tech? ”

« Je m'engage »

La dichotomie entre leur épanouissement et le nombre décroissant des femmes dans la tech est préoccupant. Ce que le gouvernement a l'air d'avoir pris en compte.

“ « L'étude Gender Scan est particulièrement importante et utile puisqu'elle met en évidence le décrochage de la mixité dans la tech en France au contraire d'autres pays européens. Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années. C'est tout le sens des actions que j'engage avec le Gouvernement notamment avec la loi sur l'émancipation économique des femmes que nous porterons en 2020 », a déclaré Cédric O, secrétaire d'État chargé du Numérique.

Réalisée dans plus de 100 pays, l'enquête Gender Scan 2019 été réalisée en ligne de mars à juillet 2019, sur plus de 15 000 hommes et femmes. En France, le total répondants est de 3 597. Cette étude donne à voir l'évolution de la place de la femme dans un secteur encore trop masculin... et qui régresse.

Source : Gender Scan [PDF]

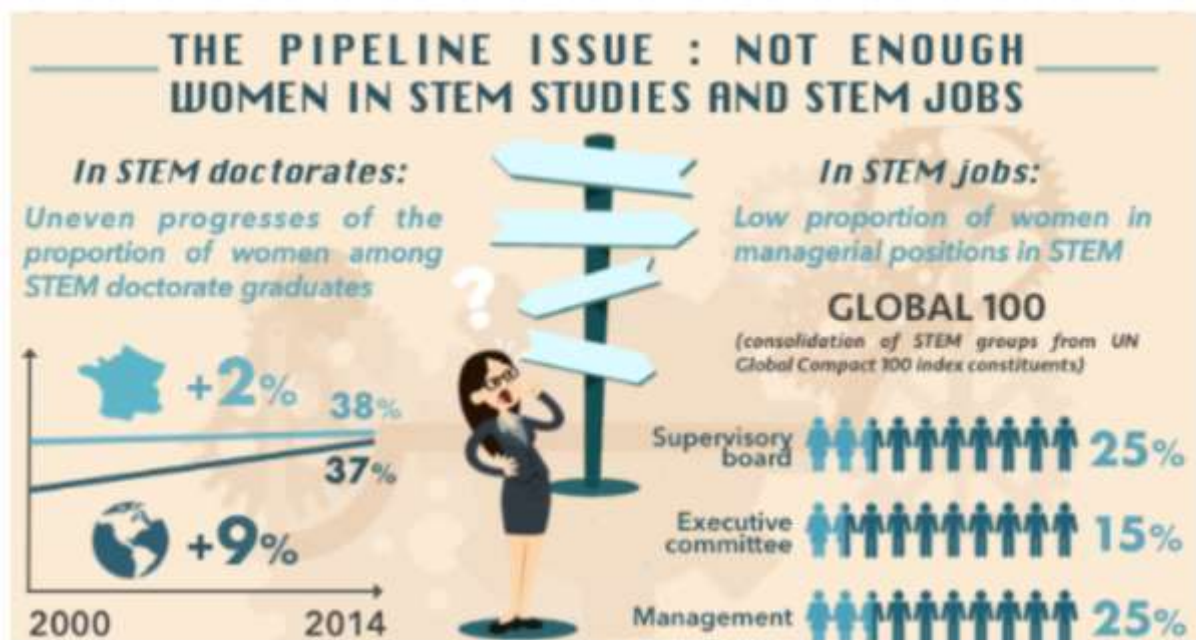
Développez.com, « La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule », 15/11/2019

<https://www.developpez.com/actu/284435/La-feminisation-des-metiers-de-la-tech-ne-progresse-pas-voire-recule-selon-une-etude-du-cabinet-Global-Contact/>



« L'implication des femmes dans l'industrie high-tech n'évolue plus ou commence à prendre du recul ». C'est la conclusion que tire le rapport Gender Scan 2019 du cabinet d'étude Global Contact. Selon le rapport, l'expertise des femmes et des filles dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation (STI) ainsi que dans les postes de direction des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) demeure lente. En France, le nombre de femmes diplômées de la tech aurait baissé de 6 %, passant de 35 746 à 33 709, entre 2013 et 2017.

Selon une nouvelle étude réalisée par le cabinet d'étude et de conseil Global Contact, et remise cette semaine au secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O, la féminisation des emplois de la tech ne progresse pas. Elle aurait même tendance à reculer. L'étude Gender Scan 2019 a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15 000 répondants, dont 3597 en France. Elle a montré qu'il y a un réel décrochage du nombre de femmes qui sortent diplômées des formations tech et numériques dans l'enseignement supérieur en France.



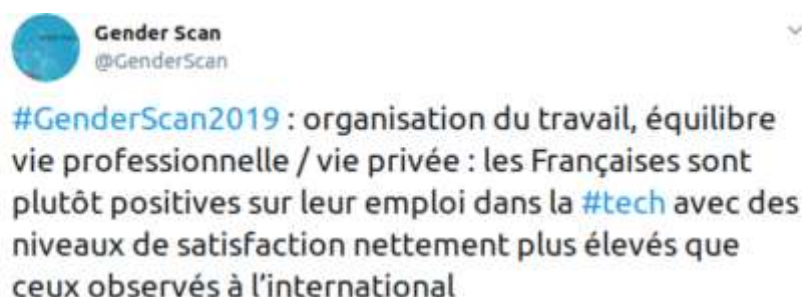
Selon les chiffres de l'étude de Global Contact, le nombre de femmes diplômées de la tech, aussi bien dans l'enseignement supérieur, dans le numérique que dans l'ingénierie, a baissé de 6 % en France. Cette diminution provient de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises. Dans la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées a baissé de 2 %, passant de 4067 diplômées en 2013 à 3892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours par rapport à celles observées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2 % dans la tech, et de 23 % dans le numérique. Pourquoi en France la tech attire-t-elle de moins en moins les femmes ? Selon Cédric O, la responsabilité est partagée entre les entreprises et le gouvernement. « Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré le secrétaire d'État, cité dans un communiqué de Global Contact.

Pour remédier à cette situation, Cédric O a déclaré dans un tweet mercredi que le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020. D'après lui, ces résultats montrent que la « France a encore beaucoup à faire ». Dans le même temps, l'étude a indiqué que la baisse du nombre de diplômées s'accompagne aussi d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel. Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20 % en 2009.



Néanmoins, l'étude Gender Scan 2019 a précisé que la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international. « L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre vie professionnelle/vie privée », a écrit Global Contact sur Twitter. Cela dit, le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel.



Girlz in Web et 6 autres

Sur ce point, le niveau de satisfaction observé est inférieur à celui observé à l'étranger. Selon Claudine Schmuck, fondatrice et directrice de Global Contact, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir. Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives qui sont prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

« Il y a pléthore d'actions », menées par de « multiples acteurs sans aucune coordination », a déclaré Claudine Schmuck à l'AFP. « Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives et de mieux évaluer leur efficacité », a-t-elle ajouté. Claudine Schmuck estime qu'en Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53 % entre 2013 et 2017. Selon elle, Angela Merkel aurait contribué à cette dynamique en soutenant dès son arrivée au pouvoir le « Girl's day ».

En effet, durant une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines : le soin des autres, par exemple. L'occasion, bien souvent, de bousculer les mentalités.

Lelectronique.com, « Surprise, la Tech Française peine toujours à se féminiser », 14/11/2019

<https://www.lelectronique.com/actualite/presse-surprise-la-tech-francaise-peine-toujours-a-se-feminiser-638351.html>



SURPRISE, LA TECH FRANÇAISE PEINE TOUJOURS À SE FÉMINISER

© 14/11/2019 14h00, par 01net.com

« Où en sont les femmes dans la high-tech et le numérique en 2019 ? ». C'est la question à laquelle le GenderScan, une étude annuelle internationale tente de répondre. Réponse : on les cherche encore !

[Lire l'actualité / En savoir plus >](#)

Msn.com, « Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser », 14/11/2019

<https://www.msn.com/fr-fr/actualite/technologie-digital/surprise-la-tech-fran%3a7aise-peine-toujours-%3a0-se-f%3a9miniser/ar-BBWKCpR>

01net.com

Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser

Marion Simon-Rainaud il y a 4 jours

« Où en sont les femmes dans la high-tech et le numérique en 2019 ? ». C'est la question à laquelle le GenderScan, une étude annuelle internationale tente de répondre. Réponse : on les cherche encore !



© 01net.com Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser

« En panne ». C'est le constat dressé par le *Gender Scan*, mercredi 13 novembre, sur l'état de la féminisation du secteur de la tech en France depuis cinq ans. Selon l'étude menée par le Secrétariat d'État au Numérique et 60 associations, l'échec est double. Les femmes sont trop absentes « tant au niveau du nombre de [...] diplômées [des] filières supérieures, qu'au niveau de leur accès à l'emploi dans le secteur ». La « panne » est d'ailleurs si prégnante qu'on pourrait même parler de chute libre par rapport aux voisins européens.

-11% d'employées dans la tech en cinq ans

Il y a un réel décrochage du nombre de femmes qui sortent diplômées des formations tech et numériques dans le supérieur en France. À l'échelle de l'Europe, la proportion des femmes diplômées du numérique est de +2% entre 2013 et 2017 alors qu'elle baisse de -6% en France. Ce qui implique une chute de 11% des femmes exerçant un métier dans la tech alors que le reste de l'UE connaît une augmentation de 14%.

« Je m'engage »

La dichotomie entre leur épanouissement et le nombre décroissant des femmes dans la tech est préoccupant. Ce que le gouvernement a l'air d'avoir pris en compte.

« L'étude Gender Scan est particulièrement importante et utile puisqu'elle met en évidence le décrochage de la mixité dans la tech en France au contraire d'autres pays européens. Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et Gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années. C'est tout le sens des actions que j'engage avec le Gouvernement notamment avec la loi sur l'émancipation économique des femmes que nous porterons en 2020 », a déclaré Cédric O, secrétaire d'État chargé du Numérique.

Réalisée dans plus de 100 pays, l'enquête *Gender Scan* 2019 été réalisée en ligne de mars à juillet 2019, sur plus de 15 000 hommes et femmes. En France, le total répondants est de 3 597. Cette étude donne à voir l'évolution de la place de la femme dans un secteur encore trop masculin... et qui régresse.

Source : *Gender Scan* [PDF]

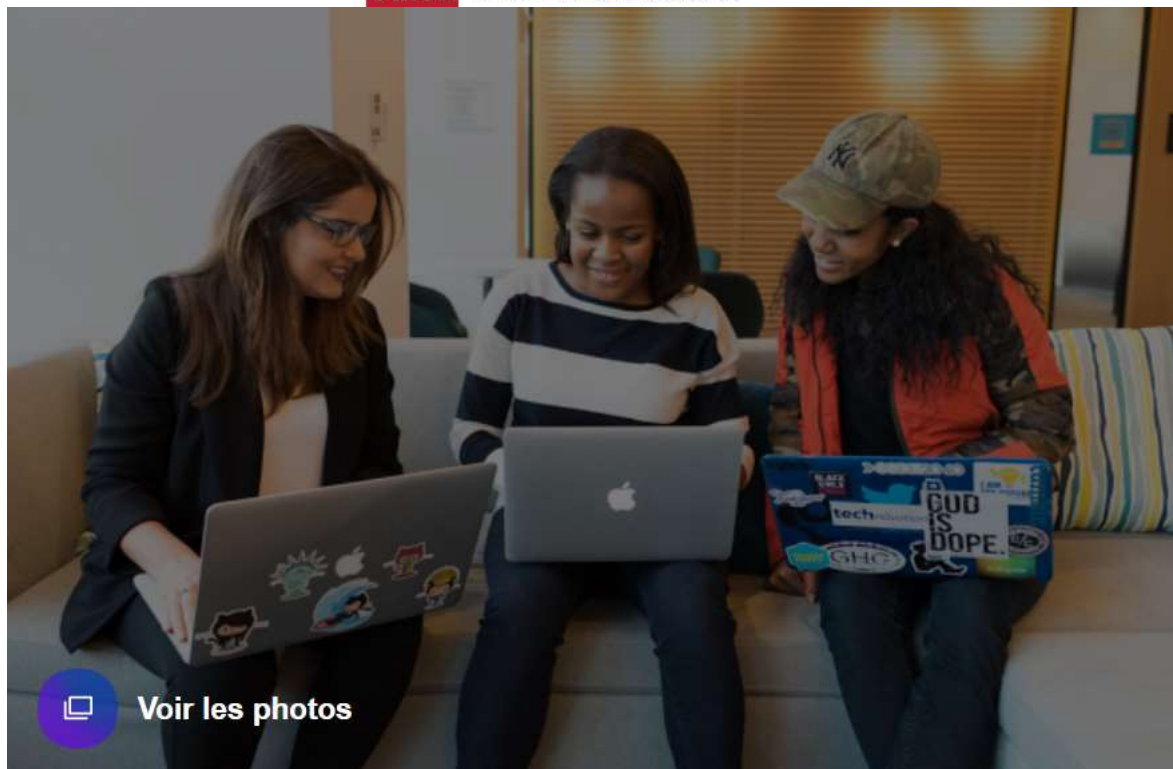
Yahoo.fr, « Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser », 14/11/2019

<https://fr.news.yahoo.com/surprise-tech-fran%C3%A7aise-peine-toujours-122055669.html?guccounter=1>

yahoo!
actualités

Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser

O1net 01net 14 novembre 2019



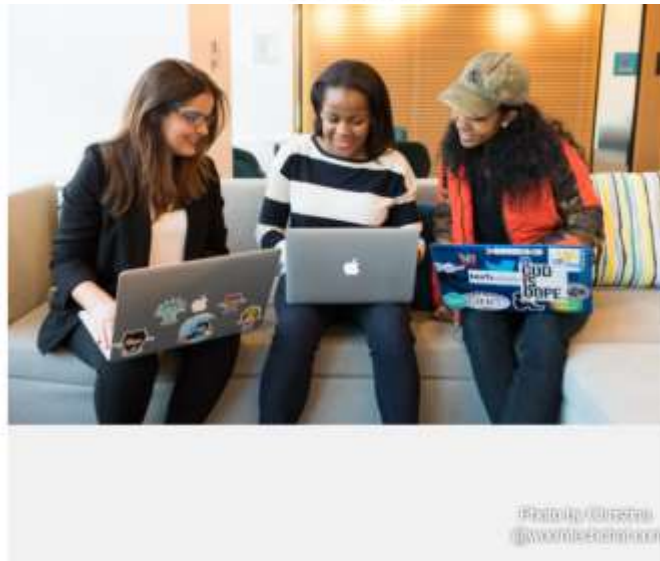
« En panne ». C'est le constat dressé par le *Gender Scan*, mercredi 13 novembre, sur l'état de la féminisation du secteur de la tech en France depuis cinq ans. Selon l'étude menée par le Secrétariat d'État au Numérique et 60 associations, l'échec est double. Les femmes sont trop absentes « tant au niveau du nombre de [...] diplômées [des] filières supérieures, qu'au niveau de leur accès à l'emploi dans le secteur ». La « panne » est d'ailleurs si...

<https://www.01net.com/actualites/surprise-la-tech-francaise-peine-toujours-a-se-feminiser-1805458.html>



Surprise, la tech française peine toujours à se féminiser

© 14/11/2019 à 13h26



« Où en sont les femmes dans la high-tech et le numérique en 2019 ? ». C'est la question à laquelle le GenderScan, une étude annuelle internationale tente de répondre. Réponse : on les cherche encore !

« *En panne* ». C'est le constat dressé par le Gender Scan, mercredi 13 novembre, sur l'état de la féminisation du secteur de la tech en France depuis cinq ans. Selon l'étude menée par le Secrétariat d'État au Numérique et 60 associations, l'échec est double. Les femmes sont trop absentes « *tant au niveau du nombre de [...] diplômées [des] filières supérieures, qu'au niveau de leur accès à l'emploi dans le secteur* ». La « *panne* » est d'ailleurs si prégnante qu'on pourrait même parler de chute libre par rapport aux voisins européens.

-11% d'employées dans la tech en cinq ans

Il y a un réel décrochage du nombre de femmes qui sortent diplômées des formations tech et numériques dans le supérieur en France. À l'échelle de l'Europe, la proportion des femmes diplômées du numérique est de +2% entre 2013 et 2017 alors qu'elle baisse de -6% en France. Ce qui implique une chute de 11% des femmes exerçant un métier dans la tech alors que le reste de l'UE connaît une augmentation de 14%.

Et pourtant, les Françaises aiment travailler dans la tech. Selon les indicateurs de l'étude, les femmes dans la tech en France sont plus épanouies au travail que leurs consœurs dans les autres pays. Par exemple, les Françaises se satisfont de l'organisation du travail à 90% contre 76% à l'international, et de leur équilibre vie privée / vie professionnelle est 86 % contre 65% ailleurs.

« Je m'engage »

La dichotomie entre leur épanouissement et le nombre décroissant des femmes dans la tech est préoccupant. Ce que le gouvernement a l'air d'avoir pris en compte.

« L'étude Gender Scan est particulièrement importante et utile puisqu'elle met en évidence le décrochage de la mixité dans la tech en France au contraire d'autres pays européens. Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années. C'est tout le sens des actions que j'engage avec le Gouvernement notamment avec la loi sur l'émancipation économique des femmes que nous porterons en 2020 », a déclaré Cédric O, secrétaire d'État chargé du Numérique.

Réalisée dans plus de 100 pays, l'enquête *Gender Scan* 2019 été réalisée en ligne de mars à juillet 2019, sur plus de 15 000 hommes et femmes. En France, le total répondants est de 3 597. Cette étude donne à voir l'évolution de la place de la femme dans un secteur encore trop masculin... et qui régresse.

**Distributique.com, « Sans surprise, le numérique toujours en mal de femmes »,
14/11/2019**

<https://www.distributique.com/actualites/lire-sans-surprise-le-numerique-toujours-en-mal-de-femmes-29497.html>

Distributique

Sans surprise, le numérique toujours en mal de femmes

ETUDES ET CHIFFRES CLÉS, TENDANCES MARCHÉ,



L'enquête Gender Scan met encore une fois en évidence la sous représentation des femmes dans le secteur du numérique en France. (Crédit : Pixabay/Geralt)

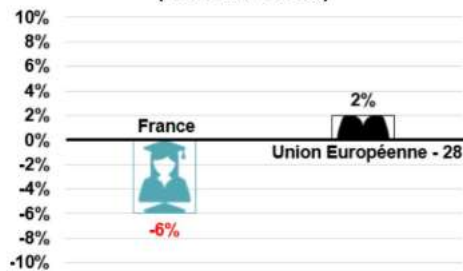
En France, le taux de féminisation a encore reculé dans le secteur des hautes technologies et du numérique tant au niveau des diplômes obtenus que sur leur accès à l'emploi révèle l'édition 2019 de l'enquête Gender Scan. Pourtant, dans le même temps, la satisfaction au travail des femmes dans ces métiers est au plus haut par rapport à l'international.

Diverses études s'accordent sur ce point : en France, les femmes restent peu attirées par les métiers de la high tech. Les résultats de l'étude Gender Scan* présentés ce mercredi 13 novembre par Cedric O, secrétaire d'Etat chargé du numérique, viennent confirmer cette tendance. Ils montrent en effet que c'est dans le numérique que l'évolution est la plus

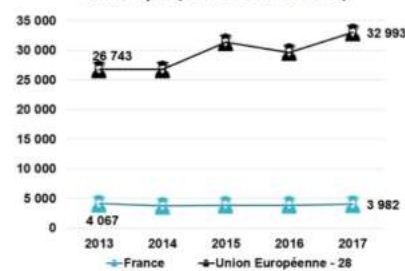
préoccupante, tant sur le plan des diplômes obtenus que sur l'accès à l'emploi. Ainsi, entre 2013 et 2017, le nombre de femmes françaises diplômées du numérique a chuté de 2%, alors qu'il progressait au même moment de 23% en Europe. La diminution du taux de féminisation parmi l'ensemble des diplômés de la tech provient de la chute de la proportion de femmes dans les enseignements de cycle courts (-43% dans le numérique, -10% dans l'ingénierie). Dans le même temps, la mixité a augmenté dans les niveaux doctorats, avec une proportion de femmes en croissance de plus de 10% en 5 ans dans l'Hexagone, contre + 3% au niveau européen.

Malgré ce signal encourageant, le nombre de femmes exerçant dans le secteur IT continue de baisser sur le territoire. En termes d'emplois, sur la période de 2013 à 2018, l'effectif salarié dans les secteurs de haute technologie (secteurs manufacturiers et de services de haute technologie et de haut niveau de savoir) a diminué de 11% alors qu'ils ont augmenté de 14% en Europe sur la même période. Dans le numérique, la progression ralentie du nombre d'employées en France se traduit par une baisse de leur proportion qui tombe à 17% en 2018 alors qu'elle était de 20% en 2009.

Evolution du nombre de femmes diplômées dans la tech (entre 2013 et 2017)



Evolution du nombre de femmes diplômées dans le numérique (entre 2013 et 2017)



En France, la proportion des femmes parmi l'ensemble des diplômés du secteur technologique a encore diminué. Source: données Eurostat analyse Gen Scan.

Les femmes de la tech françaises satisfaites de leur conditions de travail

Malgré ce manque d'attrait des femmes pour les métiers de la tech, le niveau de satisfaction au travail de ces dernières est au plus haut en France, comparé à celle observée à l'international. Entre 2017 et 2019, le bien-être lié à la gestion de carrière est ainsi passé de 48% à 59%. Les femmes diplômées et actives du secteur de la tech reconnaissent un engagement fort de leur direction générale en faveur de la qualité de vie au travail, du, selon elles à l'impact positif des campagnes de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes. De plus et alors que depuis plusieurs années on n'observait pas de progression en France sur la gestion de carrière, 2019 marque un tournant positif, avec une hausse de la gestion égalitaire des promotions de l'ordre de 3%. Cela peut expliquer le niveau de satisfaction supérieur observé chez les salariées de la tech en France par rapport à celui observé à l'international.

*Méthologie :

L'enquête Gender ScanTM 2019 été réalisée en ligne (dans 130 pays) de mars à juillet 2019, sur une base déclarative auprès de 15 003 répondants hommes et femmes, âgés de 18 ans et plus. En France, le total répondants est de 3 597 personnes. A noter que les emplois dans la « haute technologie » concernent les effectifs salariés des secteurs manufacturiers et des services à haut niveau de technologie et de savoir. De son côté, l'appellation TIC porte exclusivement sur les technologies de l'information et de la communication.

TOUTE L'ACTUALITÉ / EMPLOI / RECRUTEMENT

Le numérique, un secteur toujours en mal de femmes

Véronique Arène, publié le 14 Novembre 2019

En France, le taux de féminisation a encore reculé dans le secteur des hautes technologies et du numérique tant au niveau des diplômes obtenus que sur leur accès à l'emploi révèle l'édition 2019 de l'enquête Gender Scan. Pourtant, dans le même temps, la satisfaction au travail des femmes dans ces métiers est au plus haut par rapport à l'international.



L'enquête Gender Scan met encore une fois en évidence la sous représentation des femmes dans le secteur du numérique en France. Crédit. Pixabay/Geralt.

Diverses études s'accordent sur ce point : En France, les femmes restent peu attirées par les métiers de la high tech. Les résultats de l'étude *Gender Scan** présentés ce mercredi 13 novembre par Cedric O, secrétaire d'Etat chargé du numérique, viennent confirmer cette tendance. Ils montrent en effet que c'est dans le numérique que l'évolution est la plus préoccupante, tant sur le plan des diplômes obtenus que sur l'accès à l'emploi. Ainsi, entre 2013 et 2017, le nombre de femmes françaises diplômées du numérique a chuté de 2%, alors qu'il progressait au même moment de 23% en Europe. La diminution du taux de féminisation parmi l'ensemble des diplômés de la tech provient de la chute de la proportion de femmes dans les enseignements de cycle courts (-43% dans le numérique, -10% dans l'ingénierie). Dans le même temps, la mixité a augmenté dans les niveaux doctorats, avec une proportion de femmes en croissance de plus de 10% en 5 ans dans l'Hexagone, contre + 3% au niveau européen.

Malgré ce signal encourageant, le nombre de femmes exerçant dans le secteur IT continue de baisser sur le territoire. En termes d'emplois, sur la période de 2013 à 2018, l'effectif salarié dans les secteurs de haute technologie (secteurs manufacturiers et de services de haute technologie et de haut niveau de savoir) a diminué de 11% alors qu'ils ont augmenté de 14% en Europe sur la même période. Dans le numérique, la progression ralentie du nombre d'employées en France se traduit par une baisse de leur proportion qui tombe à 17% en 2018 alors qu'elle était de 20% en 2009.



En France, la proportion des femmes parmi l'ensemble des diplômés du secteur technologique a encore diminué. Source: données Eurostat analyse Gen Scan.

Les femmes de la tech françaises satisfaites de leur conditions de travail

Malgré ce manque d'attrait des femmes pour les métiers de la tech, le niveau de satisfaction au travail de ces dernières est au plus haut en France, comparé à celle observée à l'international. Entre 2017 et 2019, le bien-être lié à la gestion de carrière est ainsi passé de 48% à 59%. Les femmes diplômées et actives du secteur de la tech reconnaissent un engagement fort de leur direction générale en faveur de la qualité de vie au travail, du, selon elles, à l'impact positif des campagnes de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes. De plus et alors que depuis plusieurs années on n'observait pas de progression en France sur la gestion de carrière, 2019 marque un tournant positif, avec une hausse de la gestion égalitaire des promotions de l'ordre de 3%. Cela peut expliquer le niveau de satisfaction supérieur observé chez les salariées de la tech en France par rapport à celui observé à l'international.

Méthologie:

* L'enquête Gender ScanTM 2019 été réalisée en ligne (dans 130 pays) de mars à juillet 2019, sur une base déclarative auprès de 15 003 répondants hommes et femmes, âgés de 18 ans et plus. En France, le total répondants est de 3 597 personnes. A noter que les emplois dans la « haute technologie » concernent les effectifs salariés des secteurs manufacturiers et des services à haut niveau de technologie et de savoir. De son côté, l'appellation TIC porte exclusivement sur les technologies de l'information et de la communication.

BlogDuModerateur.com, « Emploi, formation, satisfaction au travail... La place des femmes dans la tech en France », 14/11/2019

<https://www.blogdumoderateur.com/emploi-formation-femmes-tech-france/>



TRAVAILLER DANS LE DIGITAL

Emploi, formation, satisfaction au travail... La place des femmes dans la tech en France

Flavien Chantrel / Publié le 14 novembre 2019 à 10h36

La cinquième édition de l'enquête Gender Scan, réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'État chargé du numérique et 60 associations à l'international, dresse un portrait de la place des femmes dans la tech en France et en Europe.



Les femmes sont encore trop peu nombreuses dans la tech et dans le numérique en France. Crédit : sorbetto / Getty.



L'enquête Gender Scan a été réalisée en ligne par Global Contact dans 130 pays auprès de 15 003 répondants. En France, 3 597 personnes ont été sondées, dont 1 368 dans le secteur de la tech. Elle se base également sur des données analysées d'Eurostat. Les résultats de l'étude de cette année sont sans appel : la féminisation du numérique et de la tech en France a pris beaucoup de retard, que ce soit en matière de formation ou d'accès à l'emploi. Pourtant, les femmes qui travaillent dans le secteur sont particulièrement satisfaites de leur situation.

Le nombre de femmes dans les filières tech et numérique diminue

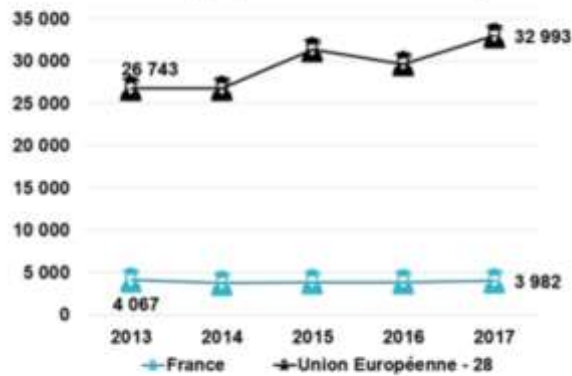
Elles étaient déjà peu nombreuses à s'orienter vers les métiers de la tech. Pourtant, leur nombre a encore décliné selon l'étude. Entre 2013 et 2017, nous sommes ainsi passé de 4 067 à 3 982 femmes diplômées du numérique, soit une baisse de 2%. Dans le même temps, ce chiffre a augmenté de 23% en Europe. Dans la tech, l'écart est moins élevé mais la tendance encore plus négative : elles sont 6% de moins à avoir été diplômées dans la même période, quand l'Union Européenne a connu une hausse de 2%.



Source : Données Eurostat, analyse Gender Scan™

©GenderScan™

Evolution du nombre de femmes diplômées dans le numérique (entre 2013 et 2017)

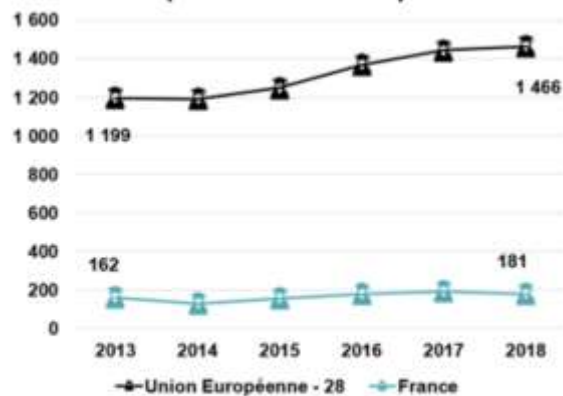


©GenderScan TM

Une tendance également négative en matière d'emploi

La tendance observée est logiquement la même en matière d'emploi. Gender Scan a ainsi observé une baisse de 11% des effectifs féminins dans les emplois de haute technologie entre 2013 et 2018. Dans le même temps, ce chiffre est en hausse de 14% en Europe... Dans le numérique, si le chiffre augmente (passant de 162 000 à 181 000), la proportion baisse de 20% à 17% entre 2009 et 2018, le nombre d'emplois étant lui en forte hausse. Un constat alarmant.

Evolution des effectifs féminins dans le numérique (entre 2013 et 2018)



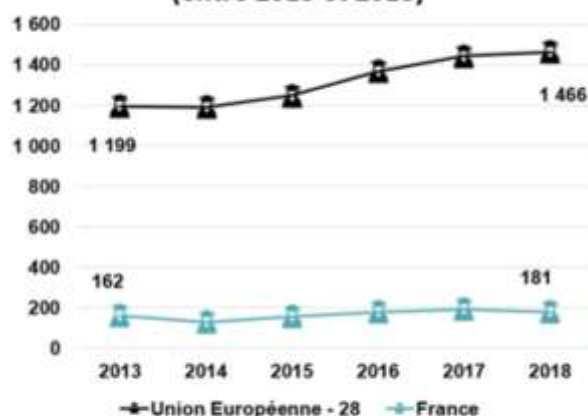
Source : Données Eurostat, analyse Gender Scan™

©GenderScan TM

Une tendance également négative en matière d'emploi

La tendance observée est logiquement la même en matière d'emploi. Gender Scan a ainsi observé une baisse de 11% des effectifs féminins dans les emplois de haute technologie entre 2013 et 2018. Dans le même temps, ce chiffre est en hausse de 14% en Europe... Dans le numérique, si le chiffre augmente (passant de 162 000 à 181 000), la proportion baisse de 20% à 17% entre 2009 et 2018, le nombre d'emplois étant lui en forte hausse. Un constat alarmant.

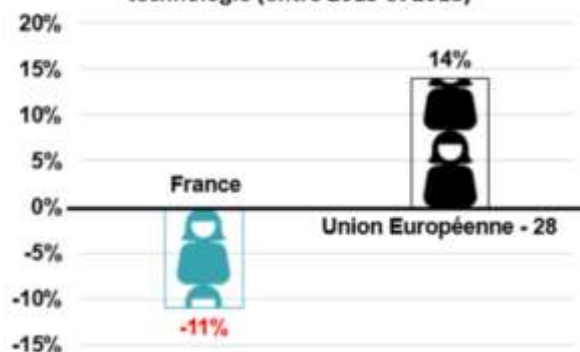
Evolution des effectifs féminins dans le numérique (entre 2013 et 2018)



Source : Données Eurostat, analyse Gender Scan™

©GenderScan™

Evolution des effectifs féminins dans les emplois de haute technologie (entre 2013 et 2018)



Source : Données Eurostat, analyse Gender Scan™

©GenderScan™

Une satisfaction au travail non remise en cause

Quelle est la cause de ces chiffres négatifs ? Ni aux intentions des entreprises, ni à l'épanouissement professionnel, si on se réfère aux chiffres de Gender Scan. Les femmes diplômées et actives dans la tech en France sont ainsi 66% à reconnaître un engagement fort de leur direction générale sur la qualité de vie au travail (contre 51% au global) et 69% à juger l'impact des campagnes de sensibilisation sur l'égalité femmes/hommes positif (contre 42%). Les chiffres de satisfaction au travail sont également plus positifs qu'à l'international. 90% des femmes de la tech sont satisfaites de l'organisation du travail (contre 76% à l'international), 59% de la gestion de carrière (contre 48%) et 86% de leur équilibre vie privée / vie pro (contre 65%).



DEMARCHE VOLONTARISTE DES ENTREPRISES FRANCAISES DE LA TECH

Les femmes diplômées et actives dans la tech reconnaissent ...



Source : Enquête 2019 Gender Scan™

©GenderScan, TM



POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLES IMPACTANTES DES ENTREPRISES FRANCAISES DE LA TECH

Proportion de femmes dans la tech qui se déclarent satisfaites

	France	International
Organisation du travail	66%	76%
Politiques de carrière	59%	68%
Qualité de vie professionnelle/vie privée	60%	61%

Source : Enquête 2019 Gender Scan™

©GenderScan, TM

Ladn.eu, « En France, le nombre de femmes diminue dans le secteur de la tech »,
14/11/2019

<https://www.ladn.eu/tech-a-suivre/femmes-moins-nombreuses-tech/>

L'ADN

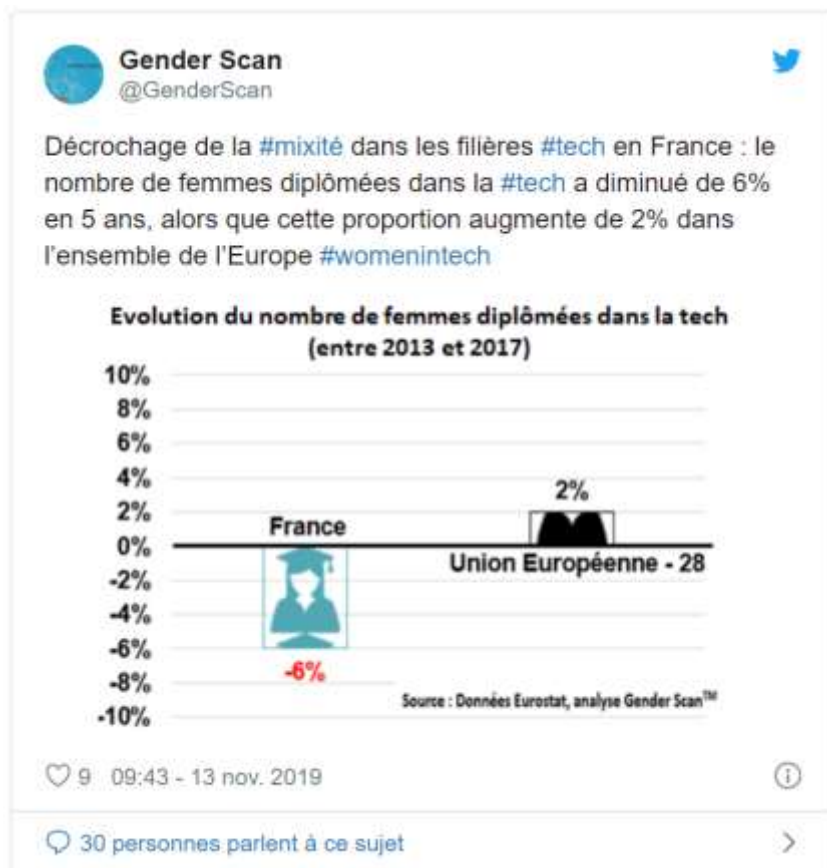


En France, le nombre de femmes diminue dans le secteur de la tech

Entre 2013 et 2018, en France, la mixité a diminué dans les secteurs du numérique et des hautes technologies. Dans L'Union Européenne, elle a progressé, révèle l'étude Gender Scan 2019. Une contre-performance inquiétante.

On le sait, les **femmes sont peu nombreuses dans les métiers de la tech**. Mais on a beau en parler, en France, rien n'y fait : leur part diminue selon l'**étude Gender Scan 2019**, présentée au secrétaire d'État au numérique Cédric O mercredi 13 novembre. Ce baromètre réalisé par le cabinet Global Contact mesure la mixité dans les filières technologiques de l'enseignement supérieur et du monde professionnel.

Les résultats sont clairs. Les **effectifs féminins du secteur des hautes technologies** ont baissé de 11 % entre 2013 et 2018 dans l'Hexagone alors que dans le même temps dans l'Union Européenne ils ont progressé de 14 %. Pour corser le tout, il semble qu'une amélioration à court terme soit peu probable. En effet, chez les diplômés de filière tech (ingénierie, numérique, industrie...) le nombre de femmes en France a également reculé de 6 % entre 2013 et 2017. Dans l'Union Européenne, il a légèrement augmenté de 2 %.



Ambiance sexiste dans les formations tech

L'étude de Gender Scan montre que les femmes françaises de ce secteur sont particulièrement satisfaites. Elles sont 90 % à dire que l'organisation du travail leur convient (contre 74 % en Europe). Elles sont aussi une majorité à reconnaître que leur employeur s'engage pour la mixité. Des chiffres plutôt rassurants.

En revanche, pour comprendre l'origine de la faible féminisation du secteur, se tourner vers les écoles peut être intéressant. Le quotidien des femmes semble y être particulièrement difficile. Une étude de l'association Social Builder de 2017 révélait que, dans les formations tech, 7 femmes sur 10 déclaraient avoir été l'objet d'agissements sexistes. Et 10 % victimes d'harcèlement sexiste voire sexuel. La même année *L'Usine Nouvelle* décrivait l'ambiance boys club machiste de l'école 42. Un constat renouvelé par *Mediapart* en 2019. L'école a, semble-t-il, pris le problème à-bras-le-corps en nommant une femme, Sophie Vigier, à sa direction et en favorisant l'inscription des filles.

Des actions, mais pour quels résultats ?

Depuis quelques années, les initiatives pour promouvoir les femmes dans la tech se multiplient. Femmes@numérique, Women in Tech, Femmes Business Angels, concours Monster Innovation... La stratégie est souvent la même : mettre en avant des femmes emblématiques du secteur afin de créer des *roles models* pour susciter des vocations. Il s'agit plus rarement de dénoncer les agissements sexistes de ce milieu.

Peu de chiffres permettent d'évaluer l'impact réel de ces initiatives, nombreuses mais éparpillées. Pour y remédier, le Conseil national du numérique (CNNum) et Femmes@numérique sont en train de préparer une cartographie de l'ensemble des actions et de dresser un premier état des lieux.

Ouest-France.fr, « Le nombre de femmes travaillant dans la tech recule, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.ouest-france.fr/high-tech/le-nombre-de-femme-travaillant-dans-la-tech-recule-selon-une-etude-6606842>



Accueil / High Tech

Le nombre de femmes travaillant dans la tech recule, selon une étude

Le nombre de femmes travaillant dans la tech a baissé de 6 % en France, entre 2013 et 2017. Dans le secteur du numérique, elles étaient 20 % en 2009, contre 17 % en 2018, selon une étude du cabinet Global Contact.

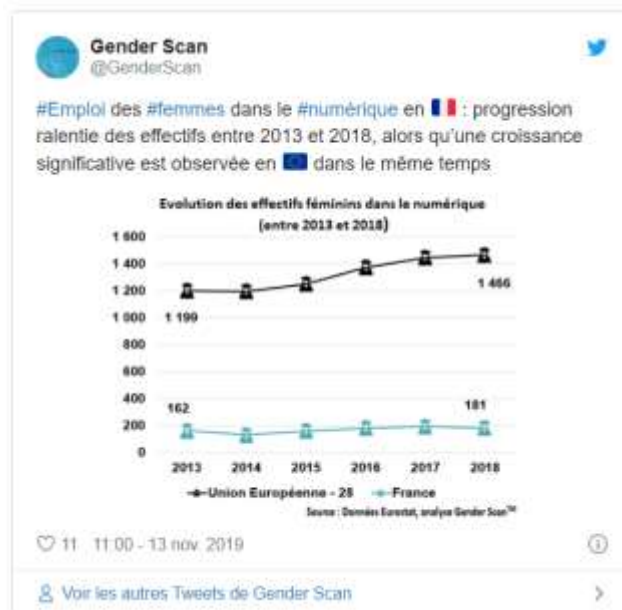


Le nombre de femmes travaillant dans la tech a baissé de 6 % en France, entre 2013 et 2017. (photo d'illustration) FOTOLIA

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise ce mercredi 13 novembre au secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O.

Une baisse de 6 %

« Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré le secrétaire d'État, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.



Selon les chiffres de l'étude baptisée « **Gender Scan** », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6 % en France, passant de 35 746 à 33 709 entre 2013 et 2017. La diminution provient « **de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts [...] et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises** », selon l'étude. Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2 %, passant de 4 067 diplômées en 2013 à 3 892 en 2017.

17 % des effectifs du numérique

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20 % en 2009. Pourtant, « **la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international** », note l'étude. « **L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre** » vie professionnelle/vie privée.

En rupture avec le reste de l'Europe

La France se distingue du reste de l'Europe : si l'Hexagone enregistre une baisse de 11 % des femmes travaillant dans le secteur de la tech, le reste de l'Union européenne enregistre une hausse des 14 %.



Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude. L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15 000 répondants, dont 3 597 en France.

Ouest-France.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.ouest-france.fr/economie/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-6606817>



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Lagazettedeparis.fr, « La France à la traîne pour féminiser la tech », 13/11/2019

<https://www.lagazettedeparis.fr/la-france-a-la-traine-pour-feminiser-la-tech/>



La France à la traîne pour féminiser la tech

Posted by Le Express | Date :mercredi 13 novembre 2019 | Dossier :L'Express | Leave a comment |

On savait les femmes minoritaires dans l'univers technologique, mais la situation s'aggrave en France plus qu'ailleurs. Révélation de la dernière étude Gender Scan.

Alerte sur la tech tricolore. La féminisation y est aujourd'hui en panne. Dommage, car les femmes qui travaillent dans ce secteur sont particulièrement épanouies en France, où l'on a également prouvé que la mixité était un facteur de croissance économique. C'est ce que révèle la 5ème édition de l'étude Gender Scan présentée le 13 novembre, à Bercy. Réalisée par le cabinet Global Contact en collaboration avec le Secrétariat d'Etat chargé du numérique et 60 associations à l'international, cette enquête est basée sur plus de 15 000 réponses dans 130 pays (1). Si la faible proportion des femmes dans la tech est connue, les bons résultats obtenus par nos voisins européens ont surpris. Et la contre-performance de la France est alarmante.

Tv5monde.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://information.tv5monde.com/info/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-331885>

TV5MONDE

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact
Global Contact
afp.com - Frederic J. BROWN

13 NOV 2019 Mise à jour 13.11.2019 à 19:00 AFP © 2019 AFP



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Bluewin.ch/fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.bluewin.ch/fr/techno/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-323124.html>

Bluewin

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

13.11.2019 - 18:39, AFP



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact

Photo: AFP/Archives

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

« Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée « Gender Scan », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient « de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises », selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

«Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années», a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur «l'émancipation économique des femmes» qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée «Gender Scan», le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient «de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises», selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

«Il y a pléthore d'actions», menées par de «multiples acteurs sans aucune coordination», a-t-elle déclaré à l'AFP. «Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives» et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a «contribué à cette dynamique» en soutenant dès son arrivée au pouvoir le «Girl's day», estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines – le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Solutions-numériques.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019

<https://www.solutions-numeriques.com/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude/>



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

13 novembre 2019



AFP – La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d’Etat chargé du numérique, Cédric O.

« Il n’y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré le secrétaire d’Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l’émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l’étude baptisée « Gender Scan », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017. La diminution provient « de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises », selon l’étude. Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4 067 diplômées en 2013 à 3 892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l’Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

Baisse de la mixité

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009. Pourtant, « la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international », note l'étude. *« L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre »* vie professionnelle/vie privée. Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Coordonner les initiatives prises dans le système scolaire

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment. Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques. *« Il y a pléthore d'actions »*, menées par de *« multiples acteurs sans aucune coordination »*, a-t-elle déclaré à l'AFP. *« Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives »* et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a « contribué à cette dynamique » en soutenant dès son arrivée au pouvoir le « Girl's day », estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines – le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15 000 répondants, dont 3 597 en France.

Yahoo.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude, 13/11/2019

<https://fr.news.yahoo.com/f%C3%A9minisation-m%C3%A9tiers-tech-panne-voire-recul-selon-%C3%A9tude-142437854--finance.html?guccounter=1>

yahoo!
actualités

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude



AFP
13 novembre 2019



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact

Paris (AFP) - La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Techniques-ingenieur.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », Brèves AFP, 13/11/2019

<https://www.techniques-ingenieur.fr/actualite/breves-afp/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-72658/>



AFP

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude



Posté le 13 novembre 2019 par AFP

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

« Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O. Selon les chiffres de l'étude baptisée « Gender Scan », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient « de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises », selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, « la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international », note l'étude. « L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre » vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

« Il y a pléthore d'actions », menées par de « multiples acteurs sans aucune coordination », a-t-elle déclaré à l'AFP. « Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives » et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a « contribué à cette dynamique » en soutenant dès son arrivée au pouvoir le « Girl's day », estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines – le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

« Tous droits de reproduction et de représentation réservés. © 2019 Agence France-Presse. »

L'informaticien.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.linformaticien.com/actualites/direct-afp/id/53261/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude.aspx>



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

par AFP, le 13 novembre 2019 18:35 ★★★★★

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.



"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Source : AFP

Abcbourse.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

https://www.abcbourse.com/marches/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude_487507



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

Actualité publiée le 13/11/19 15:24



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact (AFP/Archives/Frederic J. BROWN)

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

France24.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.france24.com/fr/20191113-la-f%C3%A9minisation-des-m%C3%A9tiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-%C3%A9tude>



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude



Publié le : 13/11/2019 - 15:24



Paris (AFP)

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Orange.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://pro.orange.fr/actualites/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-CNT000001ljbA0.html>



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

Article ⌚ 2 min de lecture

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.



"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Nordnet.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.nordnet.fr/infos/high-tech/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude/urn.newsml.afp.com.20191113.doc.1m862z>

.nordnet.

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

Paris (AFP) Mercredi 13 Novembre 2019



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact (AFP/Archives-Frederic J. BROWN)

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Maville.com, « Le nombre de femmes travaillant dans la tech en recule selon une étude », 13/11/2019

https://fougeres.maville.com/actu/actudet_-le-nombre-de-femmes-travaillant-dans-la-tech-recule-selon-une-etude_54135-3904788_actu.Htm

maville par **ouest france** 

Mercredi 13 novembre 2019 15:52

ouest france 

Le nombre de femmes travaillant dans la tech recule, selon une étude



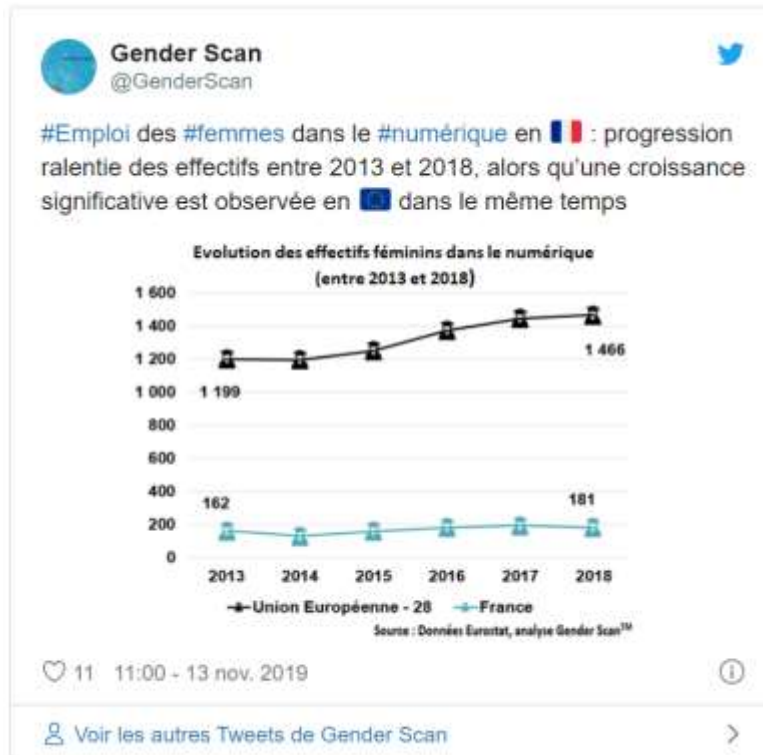
Le nombre de femmes travaillant dans la tech a baissé de 67% en France, entre 2013 et 2017. (photo d'illustration) © FOTOLIA

Le nombre de femmes travaillant dans la tech a baissé de 6 % en France, entre 2013 et 2017. Dans le secteur du numérique, elles étaient 20 % en 2009, contre 17 % en 2018, selon une étude du cabinet Global Contact.

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise ce mercredi 13 novembre au secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O.

Une baisse de 6 %

« Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré le secrétaire d'État, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.



Selon les chiffres de l'étude baptisée « Gender Scan », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6 % en France, passant de 35 746 à 33 709 entre 2013 et 2017. La diminution provient « de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts [...] et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises », selon l'étude. Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2 %, passant de 4 067 diplômées en 2013 à 3 892 en 2017.

17 % des effectifs du numérique

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17 % des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20 % en 2009. Pourtant, « la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international », note l'étude. « L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre » vie professionnelle/vie privée.

En rupture avec le reste de l'Europe

La France se distingue du reste de l'Europe : si l'Hexagone enregistre une baisse de 11 % des femmes travaillant dans le secteur de la tech, le reste de l'Union européenne enregistre une hausse des 14 %.



Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude. L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15 000 répondants, dont 3 597 en France.



Le nombre de femme travaillant dans la tech recule, selon une étude

Le nombre de femmes travaillant dans la tech a baissé de 6 % en France, entre 2013 et 2017. Dans le secteur du numérique, elles étaient 20 % en 2009, contre 17 % en 2018, selon une étude du cabinet Global Contact.

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise ce mercredi 13 novembre au secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O .

Une baisse de 6 %

« Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré le secrétaire d'État, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée « **Gender Scan** », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6 % en France, passant de 35 746 à 33 709 entre 2013 et 2017. La diminution provient « de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts [...] et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises », ...

Rtl.be, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.rtl.be/info/monde/economie/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-1173440.aspx>



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

AFP , publié le 13 novembre 2019 à 14h24 |



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact Frederic J. BROWN

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

BourseDirect.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.boursedirect.fr/fr/actualites/categorie/economie/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-afp-c801a6efeb4e88cb8c3d0dd1a2bc45d5d153ecdd>



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

© 13/11/2019 18:35 | AFP | 175 | ★ Aucun vote sur cette news



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact (Frédéric J. BROWN / AFP/Archives)

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Boursorama.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.boursorama.com/actualite-economique/actualites/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-aaf0421b9af6bc1c9ee759a3c56d31b9>



Boursorama

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

AFP • 13/11/2019 à 18:35



La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas, voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact (AFP / Frederic J. BROWN)

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Linfodurable.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude », 13/11/2019

<https://www.linfodurable.fr/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude-14692>



13/11/2019

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômée dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a "contribué à cette dynamique" en soutenant dès son arrivée au pouvoir le "Girl's day", estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Notretemps.com, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude) », 13/11/2019

<https://www.notretemps.com/high-tech/actualites/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-afp-201911,i206614>

Notre temps

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude)

© le 13 novembre 2019 à 15h30 par AFP

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Blog.lexpress.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul selon une étude », 13/11/2019

https://lexpansion.lexpress.fr/actualites/1/actualite-economique/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-selon-une-etude_2107020.html

l'express
L'Expansion

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul, selon une étude

Par AFP,

publié le 13/11/2019 à 15:24, mis à jour à 18:35



Paris - La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient *"de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises",* selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques.

"Il y a pléthore d'actions", menées par de "multiples acteurs sans aucune coordination", a-t-elle déclaré à l'AFP. "Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives" et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a *"contribué à cette dynamique"* en soutenant dès son arrivée au pouvoir le *"Girl's day"*, estime Claudine Schmuck: pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines - le soin des autres par exemple.

L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Techniques-ingenieur.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude) », 13/11/2019

<https://www.techniques-ingenieur.fr/actualite/articles/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-etude-72612/>



La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul (étude)

Posté le 13 novembre 2019 par AFP dans [Entreprises et marchés](#)

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O

« Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années », a déclaré le secrétaire d'Etat, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « l'émancipation économique des femmes » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée « Gender Scan », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017.

La diminution provient « de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises », selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, « la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international », note l'étude. « L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre » vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.

Europe1.fr, « La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul », 13/11/2019

<https://www.europe1.fr/technologies/la-feminisation-des-metiers-de-la-tech-en-panne-voire-en-recul-3931122>

Europe1

ACCUEIL / TECHNOLOGIES

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul

© 19h47, le 13 novembre 2019



La féminisation des métiers de la tech recule. © Pixabay

Selon les chiffres d'une étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017. Cette baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude.

La féminisation [des métiers de la tech](#) ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi [au secrétaire d'État chargé du numérique, Cédric O.](#)

"Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années", a déclaré le secrétaire d'État, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur "l'émancipation économique des femmes" qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Chute du nombre de femmes dans les cycles courts

Selon les chiffres de l'étude baptisée "Gender Scan", le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017. La diminution provient "de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...) et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises", selon l'étude.

Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017. Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique.

En revanche, la satisfaction des femmes dans la tech est "au plus haut"

La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009.

Pourtant, "la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international", note l'étude. "L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre" vie professionnelle/vie privée. Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude.

L'étude a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15.000 répondants, dont 3.597 en France.



Par [Europe1.fr](https://www.europe1.fr) avec AFP

Maddyness.com, « Le féminisation des métiers de la Tech en panne, voire en recul », 13/11/2019

<https://www.maddyness.com/2019/11/13/feminisation-metiers-tech-panne/>

Maddyness



BUSINESS #ÉCOSYSTÈME

La féminisation des métiers de la tech en panne, voire en recul

2022 - TRENDING |

PAR AFP - 13 NOVEMBRE 2019 / 17H00

La féminisation des métiers de la tech ne progresse pas voire recule, selon les indicateurs rassemblés par une étude du cabinet Global Contact remise mercredi au secrétaire d'Etat chargé du numérique, Cédric O.

L « *Il n'y a pas de fatalité et nous devons, entreprises et gouvernement, agir pour inverser la tendance dans les prochaines années* », a déclaré le secrétaire d'État, cité dans un communiqué de Global Contact. Le gouvernement entend agir notamment avec une loi sur « *l'émancipation économique des femmes* » qui sera présentée en 2020, a précisé Cédric O.

Selon les chiffres de l'étude baptisée « *Gender Scan* », le nombre de femmes diplômées de la tech (enseignement supérieur, numérique et ingénierie) a baissé de 6% en France, passant de 35.746 à 33.709 entre 2013 et 2017. La diminution provient « *de la chute de la proportion de femmes dans les cycles courts (...)* et la stagnation ou la légère diminution observées au niveau des maîtrises », selon l'étude. Sur la seule branche du numérique, le nombre de femmes diplômées baisse de 2%, passant de 4.067 diplômées en 2013 à 3.892 en 2017.

PARTAGER L'ARTICLE

COPY URL

Ces évolutions sont à rebours de celles constatées dans l'Union européenne, où les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans la tech, et de 23% dans le numérique. La baisse du nombre de diplômées s'accompagne d'une baisse de la mixité dans le milieu professionnel, note l'étude. Les femmes ne représentaient que 17% des effectifs dans le numérique en 2018, contre 20% en 2009. Pourtant, « la satisfaction des femmes dans la tech en France est au plus haut comparée à celle observée à l'international », note l'étude. « L'engagement effectif des entreprises du secteur en France génère un niveau de satisfaction des femmes de la tech nettement supérieur à celui observé à l'étranger en ce qui concerne l'organisation du travail et l'équilibre » vie professionnelle/vie privée.

Le tableau est moins satisfaisant sur les questions d'égalité de salaire et d'accompagnement professionnel, avec un niveau de satisfaction inférieur à celui observé à l'étranger, selon l'étude. Pour son auteure Claudine Schmuck, qui travaille depuis dix ans sur ces sujets, la satisfaction des femmes travaillant dans la tech est une des raisons d'espérer une amélioration de la mixité dans les années à venir, à rebours de l'évolution constatée récemment. Mais selon elle, il reste urgent de mieux coordonner les initiatives prises dans le système scolaire pour éviter que les jeunes filles ne se détournent des formations scientifiques et techniques. « Il y a pléthore d'actions », menées par de « multiples acteurs sans aucune coordination », a-t-elle déclaré. « Nous avons proposé au gouvernement de cartographier ces initiatives » et de mieux évaluer leur efficacité.

En Allemagne, le nombre de femmes diplômées dans le numérique a bondi de 53% entre 2017 et 2013. Angela Merkel a « contribué à cette dynamique » en soutenant dès son arrivée au pouvoir le « Girls day », estime Claudine Schmuck : pour une journée, les filles sont invitées à se lancer sur des activités techniques traditionnellement considérées comme masculines, tandis que les garçons s'essaient à des activités considérées comme féminines – le soin des autres par exemple. L'étude Gender Scan a été réalisée sur la base de données Eurostat, et d'une enquête en ligne réalisée dans 130 pays auprès de 15 000 répondants, dont 3 597 en France.

L'Usine Nouvelles Emploi - emploi-pro.fr, "Femmes et filières scientifiques : elles désertent alors que les opportunités explosent !", 11/06/2019

<https://www.emploi-pro.fr/edito/article/femmes-et-filières-scientifiques-elles-desertent-alors-que-les-opportunités-d-emploi-explosent-aea-10035>



TRAVAILLER DANS L'INDUSTRIE

Femmes et filières scientifiques : elles désertent alors que les opportunités d'emploi explosent !

11/06/2019 | par Julie Krassovsky



Dans la filière informatique, ce constat dérive moins d'une disparition des femmes que d'une arrivée massive des hommes



Les femmes désertent les filières high tech. C'est en tout cas le constat dressé par l'étude Gender Scan du cabinet Global Contact, publiée en 2017. De fait, dans l'enseignement supérieur, les jeunes filles désertent les filières scientifiques.

Plus inquiétant, cette chute est également observable dans le secondaire, chez les nouvelles générations ; en 2010, elles étaient 25 % en premières technologiques. Or elles atteignent péniblement les 18 % en 2015. Quant à leur proportion en terminales sciences de l'ingénieur, elle stagne à 13 %.

Seulement 16% de codeuses

Une fois les études terminées, la représentation des femmes dans le domaine est tout aussi faible. Elles sont 16% de codeuses, 13% dans les biotechnologies et 11% dans le secteur logiciels et les services informatiques. A l'issue d'une étude sociologique sur les conditions d'étude des filles en école d'ingénieur, l'Association des femmes ingénieurs constate toujours leur part minoritaire dans cette spécialité (28,4%). « Un peu moins d'un tiers des élèves ingénieurs sont des filles et ce chiffre cache une grande disparité. Dans le détail, 11% seulement d'entre elles optent pour l'informatique et les sciences de l'ingénierie dures alors que 50% s'orientent vers la chimie, la biologie ou le secteur de l'environnement » explique Aline Aubertin, la présidente de l'association.

Pour une fois, le syndrome du « c'était mieux avant » s'applique bien. Entre 1972 et 1985, l'informatique était ainsi la deuxième filière comportant le plus de femmes ingénieures au sein des formations techniques. En 1982, la part des femmes dans les métiers de l'informatique en France était de 34 % contre 20 % en 2002 (source : Insee). Aujourd'hui les chiffres s'entêtent à stagner voire, pire, à régresser.

Lutte de pouvoir

« Dans la filière informatique, ce constat dérive moins d'une disparition des femmes que d'une arrivée massive des hommes. Ceux-ci ont investi en grand nombre les écoles et les spécialisations qui se sont peu à peu ouvertes dans ce domaine rendant le milieu plus difficile d'accès pour les femmes» confie Aline Aubertin. Alors même que les femmes ont grandement participé au début de l'ère informatique, et à concevoir de nombreux logiciels, le secteur, gagné par des enjeux économiques importants, est progressivement devenu très masculin véhiculant par la même un certain nombre de stéréotypes. C'est à contrer ces obstacles que s'attelle depuis des années l'association.

Représentative du monde économique, Femmes ingénieurs est régulièrement en lien avec le ministère du travail ainsi qu’avec le ministère de la recherche et de l’enseignement supérieur. « Nous avons peu de retour en revanche du ministère de l’éducation nationale alors même que la question de l’orientation se joue dès le collège ».

C’est à ce stade qu’agit particulièrement une autre association ; Femmes et mathématiques. Constituée d’enseignant.es, de mathématiciennes, de chercheur.e.s du secondaire, celle-ci organise, chaque année un grand forum des jeunes mathématiciens. Cette journée est une occasion pour les collégiens de découvrir les travaux de femmes scientifiques, de s’interroger sur les stéréotypes et sur les discriminations sociales et professionnelles en présence de sociologues. « Nous organisons également les journées Filles et mathématiques dans tous les collèges de France. Les élèves sont conviées dans un lieu universitaire et participent à des ateliers, des conférences sur l’orientation et des speed meetings avec de jeunes femmes investies dans des métiers scientifiques » avance Anne Boyé, sa présidente.

Lutter contre les stéréotypes dès l’école

« Au cours de ces journées nous constatons combien les stéréotypes sont déjà très ancrés. Les filles ne se projettent pas dans un univers scientifique et sous estiment déjà beaucoup leurs compétences en math ». De fait, la perception des disciplines, notamment scientifiques est fortement marquée par le genre. Le nouveau challenge de l’association est donc désormais d’ouvrir son champ d’action au niveau du primaire en touchant aussi bien les parents d’élèves que les enseignants. « Tout le monde se croit à l’abri des stéréotypes mais nous agissons tous inconsciemment selon des préjugés associés au genre » témoigne Véronique Slovacek-Chauveau, membre du conseil d’administration de l’association et ancienne professeure de mathématiques dans le secondaire.

Alors l’heure du développement exponentiel du numérique, des nouvelles technologies et de l’intelligence artificielle il est en effet urgent pour la société de ne pas se priver de la moitié de ses talents !

RTL.fr, “Pourquoi le monde de la Tech ne peut pas se faire sans les femmes”,
20/05/2019

<https://www.rtl.fr/girls/identites/pourquoi-le-monde-de-la-tech-ne-peut-pas-se-faire-sans-les-femmes-7797642135>

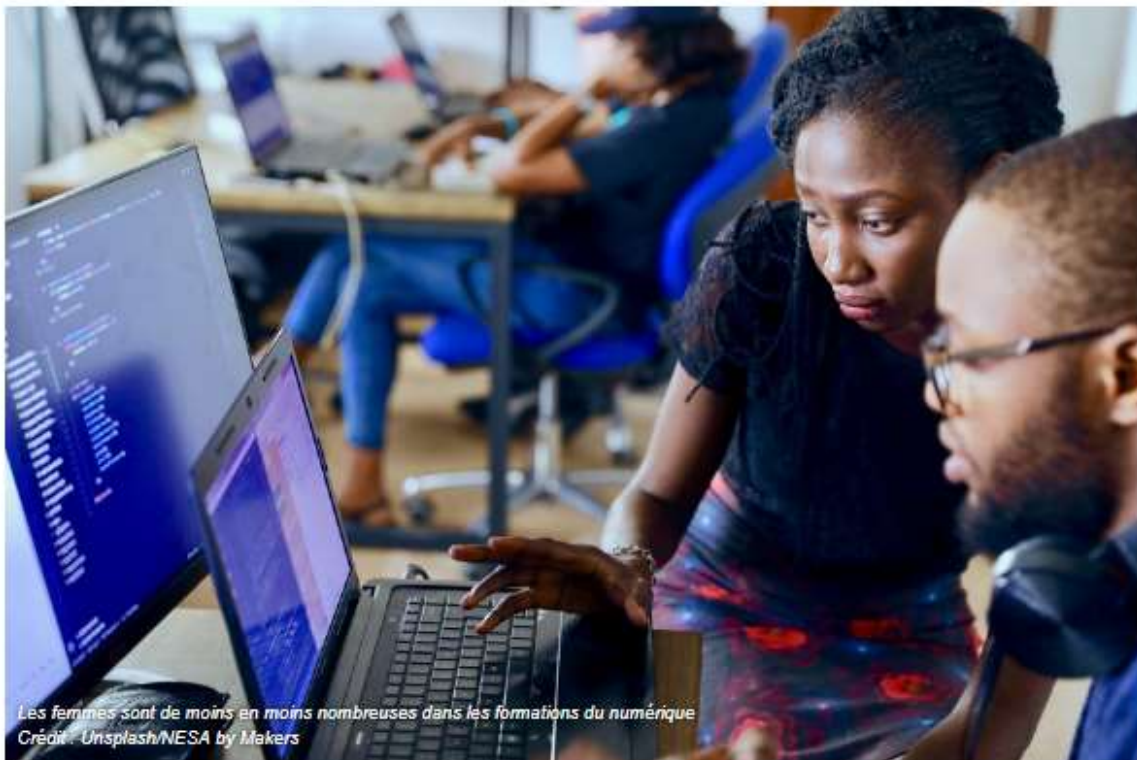


Égalité hommes-femmes

4 min de lecture

Pourquoi le monde de la Tech ne peut pas se faire sans les femmes

ÉCLAIRAGE - Les études montrent qu'il y a de moins en moins de femmes qui travaillent dans le secteur du numérique. Que présagent ces données pour le monde de demain ? Réponses avec des acteurs et actrices du changement.



Arièle Bonte
Journaliste

Partager l'article



PUBLIÉ LE 20/05/2019 À 14:46

Toutes les études le montrent : **le monde de la Tech est en manque cruel de femmes et les chiffres ne font que baisser**. La situation est alarmante et ne cesse de se détériorer. Selon plusieurs enquêtes, le nombre de femmes inscrites dans des formations dans la Tech et le numérique **est moins important qu'il y a dix ans**. De fait, **moins d'une équipe sur trois est mixte**, selon la dernière étude Gender Scan, réalisée par Global Contact, et dévoilée à la fin du mois d'avril dans *Les Echos START*.

C'est pour inverser le cours des choses qu'une poignée de dirigeants s'est engagée cette année à **mettre en place des actions concrètes pour favoriser la parité au sein de leur entreprise**. L'engagement a été pris lors du salon *Viva Technology*, jeudi 16 mai, à l'occasion de la **signature d'un manifeste** en présence de Cédric O, secrétaire d'État en charge du Numérique.

Le problème du manque de femmes dans la Tech semble avoir été très pris au sérieux cette année par l'organisation du salon. **Près de la moitié des speakers invité-e-s à prendre la parole sur scène étaient des femmes** tandis que sur les stands de Salesforce, la BNP ou encore La Région Sud, la question du manque de diversité et d'inclusivité dans le numérique a été largement posée et expliquée dans plusieurs conférences.

À lire aussi



ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

DIAPORAMA - 8 modèles féminins à découvrir dans le monde de la Tech



Objectifs de ces prises de parole : faire prendre conscience aux professionnel·les **le besoin urgent d'encourager les filles à suivre des formations** dans la Tech et le numérique et de **mettre en place des actions concrètes** pour inverser la tendance.

“ Aujourd'hui, les femmes ont une vision très stéréotypée de ces métiers

Valérie Dagand, directrice des données au sein du Ministère de la Défense | [Partager la citation](#)   

Dans le cas contraire, les conséquences d'un secteur de la Tech et du numérique exclusivement masculin pourraient être dramatiques. "On est face à un enjeu de société", estime **Valérie Dagand**, directrice des données au sein du **Ministère de la Défense**.

"Aujourd'hui, les femmes ont une vision très stéréotypée de ces métiers qui ne vont pas leur permettre de s'épanouir dans des carrières. **On doit vraiment casser ces codes**", poursuit celle qui craint, pour les entreprises, un retard par rapport à la concurrence mondiale si elles ne se digitalisent pas avec l'aide des femmes.



Le numérique sans les femmes : un monde "dramatique"


Emmanuelle Larroque, fondatrice et déléguée générale de **Social Builder**, une startup qui propose - notamment aux femmes - des formations pour se reconvertir dans le numérique, tire la sonnette d'alarme sur l'absence de femmes "dans les métiers les plus au cœur du design de la société et dans les outils que vont utiliser les gens au quotidien".

Premier problème, selon elle : "les outils dont ces femmes vont avoir besoin pour progresser dans l'avenir ne leur seront pas proposés".
Second problème : "on envisage **une économie où les femmes seront des consommatrices et non pas des conceptrices de leur propre vie et de leur propre monde**", dit-elle.

Elle ajoute qu'un "monde sans femme, c'est les cantonner au rôle de spectatrice pour les pousser à donner leurs data et à consommer. C'est les utiliser pour leur portefeuille et pas pour tout le reste : la richesse qu'elles peuvent apporter au monde et à l'entreprise", souligne Emmanuelle Larroque qui voit alors pour les femmes **une perte "de pouvoir" pour agir, penser et co-concevoir l'avenir.**

Olivier Derrien, directeur général de Salesforce France engagé sur les questions d'égalité et de diversité, estime de son côté qu'il est impensable que les programmes d'intelligence artificielle par exemple soient uniquement pensés par des hommes. "Ils vont être biaisés, même inconsciemment. Ce manque d'équilibre est dramatique", déplore-t-il.

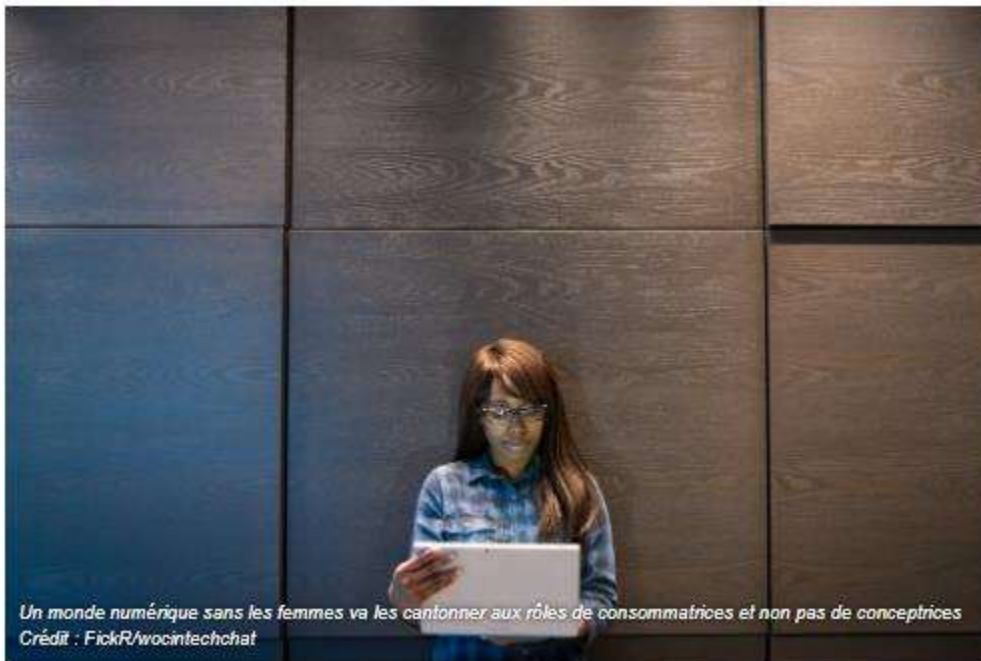
“ Il faut agir dans chaque société qui travaille dans le numérique mais aussi au niveau des écoles, le plus tôt possible

Olivier Derrien, directeur général de Salesforce France | [Partager la citation](#)   

Emmanuelle Larroque précise cependant que le monde "sans femme" dont on s'inquiète ici à Viva Tech existe déjà selon elle, mais **il n'est pas une fatalité** si l'on se met à agir, collectivement, dès maintenant.

C'est pourquoi Social Builder a imaginé le manifeste signé par 35 entreprises et s'est associé avec Salesforce, par exemple, pour proposer des formations, aux femmes, **"avec promesse d'emploi à la clé"**.

"On a encore la possibilité de **prendre notre destin en main** et de changer les choses", assure Olivier Derrien. "C'est pour cela qu'il **faut agir dans chaque société qui travaille dans le numérique** mais aussi au niveau des écoles, le plus tôt possible, pour informer, sensibiliser, et reformer les femmes qui se seraient trompées ou se sentent malheureuses dans leur job actuel".



Prouver son engagement par l'action

Dans toutes les conférences auxquelles nous avons assistées à Viva Tech, tout le monde est d'accord pour dire que **les enfants doivent être sensibilisés le plus tôt possible** aux métiers du numérique. Emmanuelle Larroque ajoute également que l'une des solutions pour inverser la tendance se joue dans la reconversion : "il y a une telle tension dans l'économie actuelle qu'on peut offrir **aux femmes de nouveaux dispositifs**, de petites parcelles" pour changer de métiers plus facilement qu'au sein même de leur entreprise où les parcours sont parfois plus longs et compliqués.

L'entrepreneure estime également qu'il faut aider les femmes à se débarrasser de la "peur de l'incompétence" tout en incitant les entreprises à **mettre en place des actions concrètes "que l'on peut mesurer et chiffrer"**, précise Olivier Derrien, l'un des signataires du manifeste lancé par Social Builder, qui implique justement de mesurer les efforts fournis par les entreprises tous les trimestres et tous les ans.

"Il faut **prouver ses engagements par des actions** plus que par des mots", déclare encore le DG de Salesforces avant d'appeler les hommes à également "mener cette résistance et s'engager avec sincérité".

L'express.fr, "Comment les stéréotypes détournent les femmes du numérique",
17/05/2019

https://lexpansion.lexpress.fr/actualite-economique/comment-les-stereotypes-detournent-les-femmes-du-numerique_2078743.html

l'express
L'Expansion

Économie | Somme Toutes

FREINS

Comment les stéréotypes détournent les femmes du numérique

Anne-Hélène Mai,

publié le 17/05/2019 à 18:00, mis à jour à 18:07



Le Président Emmanuel Macron discute avec Pierre Frouin et Nadia Arfaoui, dirigeants de la start-up Bioserenity, lors de sa visite de VivaTech, à Paris, le 16 mai 2019. REUTERS

Alors que le salon VIVA Technology bat son plein à Paris, une enquête de Gender Scan révèle que la proportion de femmes dans les formations au numérique s'affaiblit.

Elles sont seulement 8 % parmi les 21 700 étudiants inscrits dans les spécialisations numériques en France, ce qui représente une baisse de 1 % depuis 2010. Pour Claudine Schmuck, présidente-fondatrice du cabinet Global Contact et auteure de l'édition 2019 de l'enquête Gender Scan, ce déclin s'explique par plusieurs facteurs.

NEWSLETTER SOMME TOUTES

Recevez chaque semaine l'édito de Valérie Lion et notre revue de presse

Votre adresse e-mail

Ok

NOS DOSSIERS

Elles révolutionnent le business de la food



Elles sont seulement 8 % parmi les 21 700 étudiants inscrits dans les spécialisations numériques en France, ce qui représente une baisse d'1 % depuis 2010. Pour Claudine Schmuck, présidente-fondatrice du cabinet Global Contact et auteure de l'édition 2019 de l'enquête Gender Scan, ce déclin s'explique par plusieurs facteurs.

L'Express valorise la contribution des femmes à l'économie : recevez chaque semaine nos articles à la Une et la revue de presse de Valérie Lion en vous inscrivant à la newsletter.

"Depuis vingt à trente ans, le numérique est devenu un lieu de pouvoir. À l'instar de nombreuses autres industries, les femmes ont joué un rôle pionnier. Puis elles ont été désinvesties dès qu'a émergé un enjeu de pouvoir", soutient-elle, citant des informaticiennes de la première heure telles qu'Ada Lovelace (une Anglaise ayant réalisé le premier programme informatique) et Grace Hopper (une Américaine à l'origine du premier "compilateur" et du langage Cobol).

Un discours sexiste

Claudine Schmuck déplore la construction d'un discours sexiste autour du numérique, qui invalide les compétences de la gent féminine. La traduction la plus flagrante de ce phénomène est sûrement, selon elle, la sortie d'un des salariés de Google en 2017, qui affirmait que les femmes étaient moins nombreuses en numérique parce qu'elles s'intéressent davantage aux sentiments et à l'esthétique.

Autre facteur, la notion de sens. "Lorsqu'ils envisagent leur carrière, les motivations des hommes et femmes ne sont pas les mêmes, explique la chercheuse. Plus que la rémunération et les responsabilités, les femmes recherchent un sens." D'après elle, le marketing des formations est à reprendre, pour expliciter à quoi peut mener ce qui y est enseigné. "Il faut un sens de mission. Au lieu de seulement mettre en avant le nom d'un logiciel, il faudrait mettre l'accent sur les solutions que le logiciel permettra de développer, dans le domaine de l'environnement par exemple."

Claudine Schmuck croit que les stéréotypes de genre se sont aggravés ces dernières années, à travers les réseaux sociaux surconsommés par les jeunes générations. Selon elle, "les ados sont confortés dans un conformisme comportemental, renforcé par les biais des moteurs de recherche comme Google".

La mixité, clé du succès

L'étude indique qu'une fois diplômées, les femmes parviennent aux mêmes positions que les hommes, y compris à des postes de direction. En entreprise, les équipes mixtes ont de meilleures performances, et les managers le savent bien.

Selon l'enquête, les équipes comprenant 40 à 60 % d'hommes ou de femmes seraient plus efficaces de 7%. En cause ? Les caractéristiques des uns et des autres, qui seraient complémentaires. "Les stéréotypes n'ont pas forcément que des conséquences négatives, reconnaît Claudine Schmuck. Si le goût pour le détail technique paraît plus fort chez les hommes, du point de vue des managers, les femmes démontrent davantage un sens de l'écoute, de souplesse et de capacité à gérer des équipes transverses sans responsabilité hiérarchique."

Les employeurs du numérique semblent plutôt engagés à favoriser cette mixité à travers l'organisation du travail, la gestion de carrières et l'accompagnement à la parentalité, d'après l'enquête. Ils se montrent plus adaptés que dans les autres secteurs, à la flexibilité liée à la vie familiale : 44 % des entreprises numériques contribuent aux frais de garde des enfants des employés (contre 34 % pour les autres secteurs) et 73 % fonctionnent régulièrement par télétravail (contre 50 % dans les entreprises non-numériques).

Les résultats de l'étude montrent toutefois qu'une équipe sur quatre seulement atteint la mixité, par manque de candidates féminines. Un problème à traiter à la source, dès les premiers contacts des jeunes filles avec le monde de la technologie.

Le salon VIVA Techonology est ouvert au grand public samedi 18 mai 2019 à la Porte de Versailles à Paris.

Alliancy.fr, “Où en sont les femmes dans le numérique ?”, 15/05/2019

<https://www.alliancy.fr/etudes/rh-recrutement/2019/05/15/vivatech-2019-infographie-ou-en-sont-les-femmes-dans-le-numerique>



[Vivatech 2019] Infographie – Où en sont Les femmes dans le numérique ?

le 15 mai 2019



A l'occasion du salon VIVA Technology, l'enquête Gender Scan™ (4ème édition) publie son premier volet consacré au secteur numérique. Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité...) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Selon Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique « Les résultats de Gender Scan l'indiquent : les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! ».

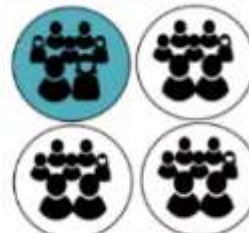
La mixité en panne dans le numérique !

Seulement 8% de femmes dans les formations au numérique en France!



Source : Gender Scan, analyse données RHIS 2016, 2018 Education Nationale

Une équipe sur quatre est mixte

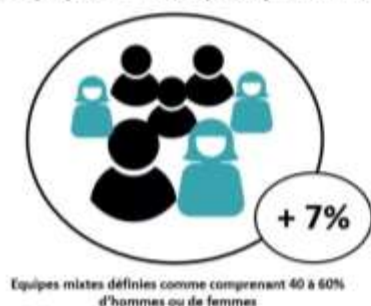


Définition équipe mixte : équipe comprenant 40 à 60% hommes et femmes

Un écart hommes/femmes nettement réduit pour les diplômées du numérique



Les équipes mixtes plus performantes



Engagement fort des entreprises tech pour la mixité



→ Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes !

Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010 ! Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

→ Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique !

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

→ A la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité !

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité). Enfin les salarié.e.s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement.

Techsnooper, “Le numérique, un domaine encore trop masculin où les efforts de féminisation doivent être poursuivis !”, 15/05/2019

<https://techsnooper.io/infographie-le-numerique-un-domaine-encore-trop-masculin-ou-les-efforts-de-feminisation-doivent-etre-poursuivis/>



ECONOMIE NUMÉRIQUE

[Infographie] Le numérique, un domaine encore trop masculin où les efforts de féminisation doivent être poursuivis !

Publié il y a 3 semaines le 15 mai 2019
Par Dominique Gonod

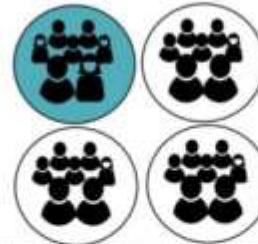


A l’occasion du salon VivaTech, l’enquête Gender Scan™ (4ème édition) publie son premier volet consacré au secteur numérique. Réalisée en collaboration avec le **Secrétariat d’Etat au numérique** et en partenariat avec le **Conseil National du Numérique**, l’étude mesure l’évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité...) ainsi que l’impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

La mixité en panne dans le numérique !



Une équipe sur quatre est mixte



Définition équipe mixte : équipe comprenant 40 à 60% hommes ou femmes

Un écart hommes/femmes nettement réduit pour les diplômées du numérique



Les équipes mixtes plus performantes



Équipes mixtes définies comme comprenant 40 à 60% d'hommes ou de femmes

Engagement fort des entreprises tech pour la mixité



1/ Le secteur est encore largement dominé par les hommes ! Conséquence, le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010 ! Deuxième conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

2/ Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique ! Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

3/ A la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité ! Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité). Enfin les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement.



Selon **Salwa Toko**, Présidente du Conseil National du Numérique « *Les résultats de Gender Scan l'indiquent : les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis !* ».

Le Numérique, Un Milieu Encore Largement Masculin

MARDI 14 MAI 2019 • MARCHÉ

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

RESSOURCES HUMAINES

Le numérique, un milieu encore largement masculin

© mardi 14 mai 2019

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

”

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).



À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

ITRnews.com, “Le numérique, un milieu encore largement masculin”, 14/05/2019

<https://itrnews.com/articles/179567/le-numerique-un-milieu-encore-largement-masculin.html>

ITRNews

L'INFO DU JOUR

Le numérique, un milieu encore largement masculin

© mardi 14 mai 2019

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

”

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).



À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

<https://itrinnovation.com/articles/179567/le-numerique-un-milieu-encore-largement-masculin.html>



Le Numérique, Un Milieu Encore Largement Masculin

MARDI 14 MAI 2019

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

Le Numérique, Un Milieu Encore Largement Masculin

MARDI 14 MAI 2019 • MARCHÉ

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

Le Numérique, Un Milieu Encore Largement Masculin

MARDI 14 MAI 2019 • FORMATION

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

Le Numérique, Un Milieu Encore Largement Masculin

MARDI 14 MAI 2019

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

Lavienumerique.com, “Le numérique, un milieu encore largement masculin”,
14/05/2019

<https://lavienumerique.com/articles/179567/le-numerique-un-milieu-encore-largement-masculin.html>



Le Numérique, Un Milieu Encore Largement Masculin

MARDI 14 MAI 2019

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

GESTION, FINANCES, COMPTA, RH

Le numérique, un milieu encore largement masculin

🕒 mardi 14 mai 2019

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d'Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l'étude Gender Scan (4ème édition) mesure l'évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l'impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

”

« Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s'engagent, les chiffres le confirment. Aujourd'hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd'hui d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d'information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).



À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui, en matière d'organisation du travail, de gestion de carrière et d'accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l'application plus large d'horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d'accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l'accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d'accompagnement de la parentalité (autorisation d'absence liées à la parentalité, soutien de l'employeur à des activités familiales).

<https://itrmanager.com/articles/179567/le-numerique-un-milieu-encore-largement-masculin.html>



Ressources Humaines Ressources humaines

Le numérique, un milieu encore largement masculin

© mardi 14 mai 2019

f Partager sur Facebook

🐦 Partager sur Twitter

in

G+

Réalisée en collaboration avec le Secrétariat d’Etat au numérique et en partenariat avec le Conseil National du Numérique, l’étude Gender Scan (4ème édition) mesure l’évolution de la place des femmes dans le numérique (formation, métiers, responsabilité, etc.) ainsi que l’impact de la mixité F/H sur la performance et le bien-être des équipes.

Conséquence de la faible proportion de femmes dans les formations au numérique, le secteur est encore largement dominé par les hommes. Le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu’en 2010.

Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d’hommes ou de femmes, alors même qu’avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

“ « Les entreprises du numérique ont compris que la mixité était un levier de valeur ajoutée décisif, elles s’engagent, les chiffres le confirment. Aujourd’hui les femmes diplômées de ces formations ont un avantage, mais elles sont encore trop peu nombreuses. Les efforts doivent être poursuivis ! » indique Salwa Toko, Présidente du Conseil National du Numérique.

Le diplôme spécialisé tech, clé du succès des femmes du numérique

Véritable tremplin pour les femmes, le diplôme spécialisé leur permet aujourd’hui d’exercer des fonctions techniques et d’accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités. Les diplômées du numérique, sont présentes dans les fonctions techniques (R&D, services techniques ou systèmes d’information) dans des proportions proches à celles des hommes (55% pour les femmes versus 59% pour les hommes). Elles sont également plus nombreuses à accéder aux postes à responsabilités (42% pour les femmes vs 45% pour les hommes).

“ À la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d’exemple aujourd’hui, en matière d’organisation du travail, de gestion de carrière et d’accompagnement à la parentalité.

Les entreprises du numérique devancent les autres avec une organisation du travail plus souple grâce à l’application plus large d’horaires flexibles, et du télétravail occasionnel ou régulier. Leur volonté de renforcer la mixité des équipes se traduit par une forte augmentation des dispositifs d’accompagnement pour la gestion de carrière (augmentation de plus de 10 points pour la formation/développement personnel et l’accès à des réseaux internes diversité ou mixité).

Enfin, les salarié(e)s du numérique sont plus nombreux à bénéficier du déploiement de dispositifs d’accompagnement de la parentalité (autorisation d’absence liées à la parentalité, soutien de l’employeur à des activités familiales).

France Inter, "La présence des femmes apportera une pluralité de pensées dans les équipes", 11/05/2019

<https://www.franceinter.fr/education/numerique-la-presence-des-femmes-apportera-une-pluralite-de-pensees-dans-les-equipes>



Numérique : "La présence des femmes apportera une pluralité de pensées dans les équipes"

par **Christine Siméone** publié le 11 mai 2019 à 9h00



Rencontre avec trois jeunes femmes qui choisissent de se reconvertir pour devenir développeuse data et IA. Lisa, Garance et Frédérique sont bien conscientes de l'enjeu de la représentativité des femmes dans le secteur du numérique.



La place des femmes dans les métiers du numérique est minoritaire, de l'ordre de 20 à 30 % selon les secteurs © Getty / Bloom Productions

Selon les derniers chiffres de l'enquête 2019 Besoins en Main d'Œuvre de Pôle Emploi les métiers de l'informatique se placent à la 5e position dans le classement des métiers les plus recherchés en France, (après les agents d'entretien, aides à domicile, aides-soignants et métiers dans la restauration) avec plus de 46.000 projets d'embauches cette année.

Cette demande est en croissance et les professionnels signalent déjà une pénurie d'ingénieurs informatiques dans tous les secteurs. D'autres études, montrent parallèlement la faible présence des femmes dans le secteur. Cette manne pour l'emploi échappera-t-elle aux femmes ?

Selon l'étude GenderScan de 2019 le déclin de la proportion de femmes dans les formations au numérique se poursuit : la rentrée 2017/2018 ne comptait que 8% de femmes parmi les 21 700 inscrits dans ces spécialisations, soit un point de moins qu'en 2010 ! Conséquence, la mixité est en panne dans le secteur. Seul un quart des équipes comprennent entre 40 à 60% d'hommes ou de femmes, alors même qu'avec une performance supérieure de 7% les équipes mixtes font la preuve de leur valeur ajoutée.

Il y a incontestablement des précisions à apporter sur ce que les sont ces métiers du numérique et à quoi ils servent. Quand on parle numérique, le grand public pense encore souvent informatique. On prononce plus souvent le mot de développeur plutôt que celui de développeuse, et le développeur est encore perçu comme geek, dans le sens négatif du terme, jeune peu sociable, enfermé derrière ses écrans.

Certains organismes comme Simplon.co, entreprise sociale et solidaire rassemblant un groupe d'experts du numérique, essaient donc de favoriser la formation de ceux qui en sont écartés.



"Les femmes peuvent être prises de haut"

Rencontrées sur le campus Microsoft qui accueille la formation proposée par Simplon.co, **Lisa Barthe, Garance Casalis et Frédérique Lachaud**, s'orientent vers l'intelligence artificielle alors que leur parcours ne les y aurait pas menées naturellement. On ne leur a pas demandé de diplôme en particulier, simplement une appétence certaine pour le code, les mathématiques et les statistiques. Après une remise à niveau si besoin, elle suivent des cours pendant plusieurs mois avant d'entrer en contrat de professionnalisation.



Garance Casalis, sur le campus Microsoft dans le cadre d'une formation Simplon.co pour devenir développeuse Data IA / Microsoft

Garance Casalis, 25 ans, se voit bien "chef de projet pour montrer une IA en France ou à l'étranger pourquoi pas". Ses connaissances en linguistique et en traitement automatique du langage l'ont convaincu de tenter ce rapprochement avec l'IA. Elle note que parfois les femmes "peuvent être prise de haut dans ce milieu, le numérique tu ne peux pas comprendre nous dit-on, comme si la technique n'était pas accessible aux femmes. Alors qu'on peut être très compétentes sur ce type de métier. C'est aussi cela qui m'a poussée dans cette voie. Moi je dis développeuse quand je me présente, c'est important de féminiser le nom".

"La présence des femmes apportera une pluralité de pensées dans les équipes"

Lisa Barthe, 27 ans, est d'abord devenue photographe notamment sur les tournages audiovisuels. Elle s'est ensuite orientée vers la sociologie, la philosophie, l'économie et l'anthropologie, et met à profit son savoir en matière d'analyses de données pour devenir développeuse. Si au lycée, elle a été plutôt poussée à suivre des études en philosophie, elle se rend compte, qu'elle se plait parfaitement dans le monde des mathématiques.

"Bizarrement dans mon parcours, j'étais bonne en maths en seconde, et pas du tout en terminale. Je me suis rendue compte qu'en on m'avait fait croire le contraire." Aujourd'hui elle fait le tri dans ce qui lui plaît ou non, et estime que les femmes ont quelque chose à apporter : "La présence des femmes apportera une autre vision du monde et une autre façon de travailler, plus de pluralité de pensées, c'est donc important que les femmes soient plus présentes".



Frédérique Lachaud, se reconvertisse dans les datas et l'IA © Radio France / CS

Frédérique Lachaud, rebondit sur cette idée : "C'est vrai que nous sommes attendues sur ces métiers spécifiques, et quand on rencontre des patrons on nous demande quel plus nous apporterions aux équipes". Frédérique a 34 ans. C'est une littéraire qui a pris goût au code par le pur hasard des rencontres. Après un double master en droit international, son passage dans le service clientèle d'une start up l'a convaincu de franchir le pas vers une reconversion.



À lire

INFO

Sexisme dans le numérique : "les femmes ne se sentent pas les bienvenues"

Ces métiers sont ouvertes à tous types de femmes

En septembre elles seront en contrat de professionnalisation.

Pour **Laurence Lafont, directrice marketing et développement chez Microsoft**, "Il s'installe dans nos vies et ce n'est pas que pour des bac +5, chacun peut y accéder, développer des compétences et s'ouvrir à de nouveaux métiers. Aujourd'hui par exemple on a des algorithmes qui détectent des problèmes de dyslexie chez les enfants : ça a nécessité de l'entraînement et du travail sur la donnée. L'aide

au diagnostic, l'analyse de radio, s'appuie sur des ia, qui peuvent faire parler les données. On peut aussi avoir besoin de développeuse pour le design d'une application. On a besoin de sociologues par exemple et de tous ceux qui connaissent le fonctionnement du cerveau humain." Et Laurence Lafont conclut :

“ **Le chantier est immense pour l'ensemble de la société. les femmes doivent prendre confiance, les hommes employeurs doivent s'ouvrir à cette diversité, car elle amènera beaucoup de créativité. Ça n'avance pas assez vite, il y a un gros travail à faire dès le primaire, pour que les jeunes filles restent ouvertes à ces métiers. Il faut leur montrer des rôles modèles, ces métiers sont ouvertes à tous types de femmes.** ”

Toujours selon l'étude GenderScan 2019, ce sont les diplômes spécialisés qui permettent aujourd'hui aux femmes d'exercer des fonctions techniques et d'accéder aussi vite que les hommes, à des postes à responsabilités.

EchosStart On line, “La tech, un secteur toujours très genré”, 09/05/2019

<https://start.lesechos.fr/actus/digital-technologie/la-tech-un-secteur-toujours-tres-genre-14959.php>

Accueil / Actus / Digital et technologie

EXCLU - GENDER SCAN 2019

La tech, un secteur toujours très genré

Par Camille Wong | 25/04/2019 à 16:02, mis à jour le 09/05/2019



Gender Scan dévoile en exclusivité les premiers résultats de son enquête sur la mixité dans la tech. @Shutterstock

EXCLU // Près 1.500 salariés de la tech en France ont répondu à la nouvelle enquête “Gender Scan”*. Les résultats de cette 4ème édition, réalisée par le cabinet Global Contact avec l’appui du secrétariat d’Etat au Numérique et le Conseil national du numérique, révèle de fortes disparités entre les femmes et les hommes en matière de formations, de métiers, de responsabilités, de salaires...



NEWSLETTER HEBDOMADAIRE

Entrez votre email

Suivez toute l'actu recrutement, entreprises, startup et formations

Je valide

Les Echos Start, responsable de traitement, collecte votre adresse mail pour vous permettre d'accéder à notre contenu et vous envoyer des newsletters. Pour en savoir plus sur vos droits et nos pratiques en matière de protection de vos données personnelles.

Le temps n'est pas au beau fixe dans la tech, enfin sur le terrain de la parité. C'est ce que révèle la dernière édition de l'enquête "Gender Scan" publiée en exclusivité par les Echos START, dont les résultats sont à retrouver en infographies dans notre supplément aux Echos à paraître ce vendredi 10 mai.

Selon les 1.500 salariés dans le numérique interrogés, moins d'une équipe sur trois est mixte⁶⁶. Pire, 40% des équipes comptent moins de 20% de femmes cadres, soit une hausse de 6 points par rapport à 2017.

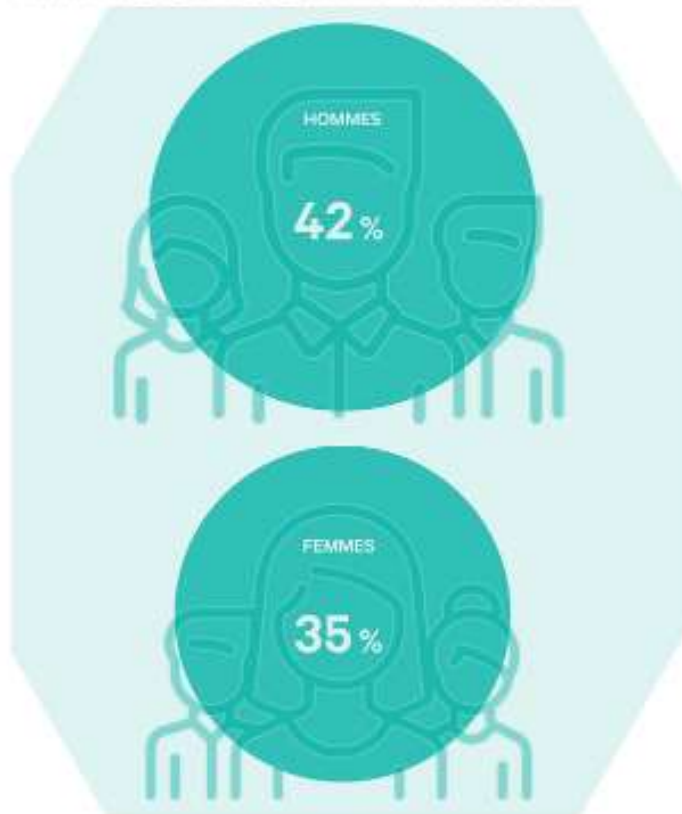
À LIRE AUSSI

ARTICLE
Ces investisseurs se battent pour plus de femmes dans la tech

"Pour les cadres, le turn over des femmes dans ces métiers est important. Au-delà d'une période de 10 à 15 ans, elles quittent souvent ce secteur. Aujourd'hui, l'enjeu c'est clairement de positionner les politiques d'égalité professionnelle et de ressources humaines de manière à prendre en compte ces éléments-là et veiller à ce que la poursuite d'une carrière soit davantage compatible avec la vie de famille des salariées", assure Claudine Schmuck, directrice associée chez Global Contact, en charge de l'enquête Gender Scan.

LES HOMMES PLUS SOUVENT À LA TÊTE DES ÉQUIPES

POURCENTAGE DE SALARIÉS DÉCLARANT DIRIGER UNE ÉQUIPE



La proportion de femmes dirigeant une équipe dans le secteur du numérique a baissé en deux ans, passant de 41% à 35% cette année.

Les Echos START

Des disparités qui commencent avant même la carrière. Si le niveau de formation est assez similaire entre les femmes et les hommes (plus de 6 sur 10 avec un niveau bac +5 et plus), il subsiste de vraies différences en matière de formations suivies : les hommes sont majoritairement diplômés en informatique et numérique (59% contre 28% pour les femmes) et les femmes plutôt en commerce, droit et économie (33% contre 16% pour les hommes).



ARTICLES LES PLUS LUS



Comprendre le boom de l'entrepreneuriat en 3 infographies



Ces startups créées par des étudiants reçoivent un prix...

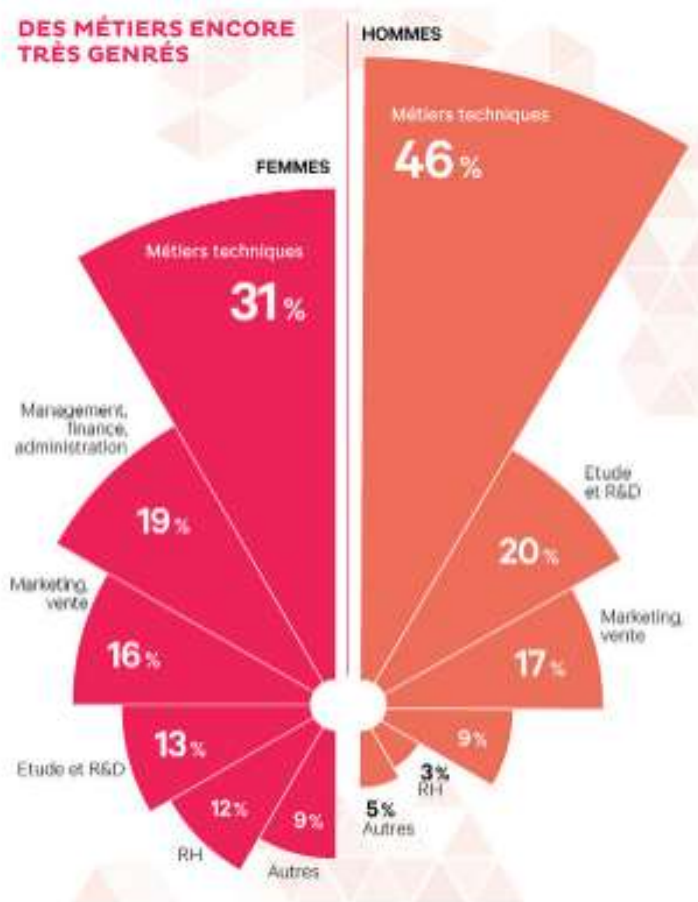


Européennes : quel résultat si seuls les jeunes avaient voté ?

Lire aussi : S.O.S : Entreprises du numérique cherchent candidates pour embauche

“On note une pénurie croissante des femmes dans les formations du numérique. Globalement, dans la plupart des formations post-bac on n’atteint pas 10%”, analyse Claudine Schmuck. Et d’ajouter : “C’est relié à une très forte montée en puissance des stéréotypes sur ces sujets : quand vous faites une analyse des images véhiculées autour du numérique, vous avez des figures de ‘geek’ assez fortes et pas mal d’éléments sexistes dans ce milieu qui rebutent les femmes.” Un constat qui n’est pas sans rappeler l’affaire James Damore, un ingénieur licencié par Google après avoir publié en 2017 une note interne sexiste expliquant que la faible présence des femmes dans la tech était due à des facteurs “biologiques”.

Ces différences de filières se retrouvent ensuite dans les métiers exercés. La tech manque de femmes dans les métiers techniques et la R&D. A l’inverse, elles sont plus présentes dans le management, finance, administration et les ressources humaines.



Les écarts les plus importants persistent dans les métiers techniques, le management/finance/administration et la R&D.

Les Echos START

L'étude souligne également de fortes différences de perception entre les femmes et les hommes quant à l'égalité salariale dans leur entreprise. Au global, seuls 41% des salariés déclarent que leur entreprise respecte l'égalité des salaires. Mais sur ce sujet, 80% des hommes considèrent que leur entreprise a progressé, tandis que seules 59% des femmes sont de cet avis. De même sur l'évolution de la culture de l'égalité au travail : elle aurait avancé pour 88% des sondés, contre 76% des sondées. Des chiffres qui restent néanmoins élevés et laissent espérer des progrès de la part des entreprises du numérique.

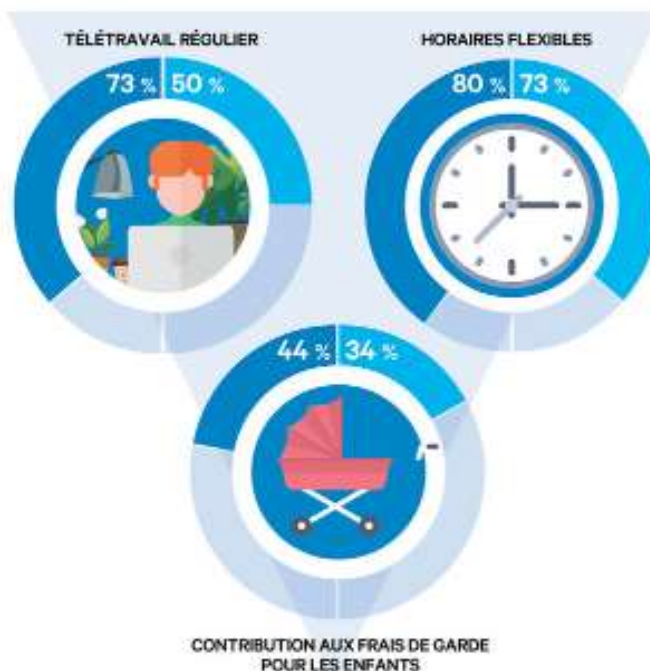
Côté flexibilité, la tech bonne élève

Et pour cause, comparé aux autres secteurs, la tech prend de l'avance sur les questions d'équilibre vie pro/vie perso. Surtout grâce au télétravail : 73% des salariés de la tech déclarent en bénéficier régulièrement contre seulement 50% salariés des autres secteurs. La tech mène aussi la danse en matière de flexibilité des horaires de travail, avec 80% des sondés déclarant que la mesure est appliquée dans leur entreprise (contre 73% dans les autres secteurs).

ÉQUILIBRE VIE PRO/VIE PERSO : LA TECH SE MONTRE PLUS FLEXIBLE

PART DE SALARIÉS DÉCLARANT CES MESURES APPLIQUÉES DANS LEUR ENTREPRISE

■ TECH ■ AUTRES SECTEURS*



* L'étude a été menée sur un total de 2200 salariés, dont 1300 dans la tech

Parmi les propositions des salariés interrogés dans l'étude sur la conciliation vie pro/vie perso figurent : l'allongement du congé paternité ; plus d'aides à la garde d'enfants et des crèches d'entreprise ; et des autorisations pour s'absenter quand l'enfant est malade.

Les Echos START

Outre une communication plus inclusive et des formations internes à l'égalité professionnelle, Claudine Schmuck identifie trois piliers pour renforcer la mixité dans le numérique : l'organisation du travail flexible, la gestion de carrière (accompagnement et développement personnel) et les aides à la parentalité.

À LIRE AUSSI

ARTICLE

Entre 25 et 35 ans, le "pire moment" pour avoir un enfant ?

Justement pour la gestion des enfants, encore très souvent à la charge des femmes, il reste encore du chemin à faire mais les résultats sont encourageants. En effet, selon

les sondés, 44% des entreprises du numérique contribuent aux frais de gardes pour les enfants et 47% proposent des horaires de réunion compatibles avec la vie de famille, ce qui bénéficie également aux salariés dans leur ensemble.

"Je pense qu'il y a une prise de conscience d'un certain nombre de dirigeants éclairés qui se rendent compte que les femmes représentent la moitié du marché", poursuit Claudine Schmuck. De nombreuses études montrent également que les équipes mixtes sont plus innovantes et plus performantes. Dans l'enquête Gender Scan, parmi les managers qui déclarent que leur équipe surperforme, on note un écart de 7% entre les équipes mixtes et non mixtes.

**Questionnaire dynamique diffusé sur Internet entre le 11/02/2019 et le 15/04/2019 sur un total de 2.800 répondants. En France, 2.200 salariés ont été sondés dont près de 1.500 dans le numérique.*

*** Proportion des équipes comptant entre 40 et 60% de femmes*

PAR CAMILLE WONG

Zelles ô Féminin, “Faites la différence en participant à cette enquête en ligne”, 29/03/2019

<https://www.zellesofeminin.be/2019/03/29/faites-la-difference-en-participant-a-cette-enquete-en-ligne/>



Participer* à cette [enquête en ligne](#) sur la mixité dans les secteurs de l'innovation, c'est faire la différence pour l'innovation inclusive à laquelle contribuent également hommes et femmes.

Et c'est tout naturellement que Zelles Ô Féminin vous en parle :

Le saviez-vous ? Hommes et femmes gagnent en efficacité et en bien-être dans les équipes mixtes. Les chiffres de Gender Scan 2017 l'ont démontré !

Pour aller encore plus loin, pour continuer à réussir ensemble, pour que la mixité progresse encore :

Participez à l'étude [Gender Scan 2019](#), et gagnez une chance d'être invité.e à la restitution des résultats :

- résultats de l'étude exclusive avec EchoStart sur les entrepreneur.e.s du numérique à Vivatech 2019,
- résultats de l'étude mondiale sur la mixité dans la tech l'occasion du G7 2019

GENDERSCAN

FAITES LA DIFFÉRENCE !

Participer à cette enquête en ligne, c'est faire la différence pour l'innovation inclusive à laquelle contribuent également hommes et femmes.

[Commencez le questionnaire](#)

En coopération avec Echos Start, plus de 60 associations et fédérations professionnelles dans le monde, le parrainage du Secrétariat d'Etat au Numérique, du Conseil National du Numérique, le groupe Orange et le FDJ Global Contact réalise la 4ème édition de l'enquête mondiale Gender Scan.

La croissance durable a besoin de l'innovation, donc de diversité. Les sujets prioritaires de 2019 sont la valeur ajoutée de la mixité au travail, et l'impact des politiques en faveur de la mixité.

En 2019 l'enquête principale est focalisée sur les sujets suivants :

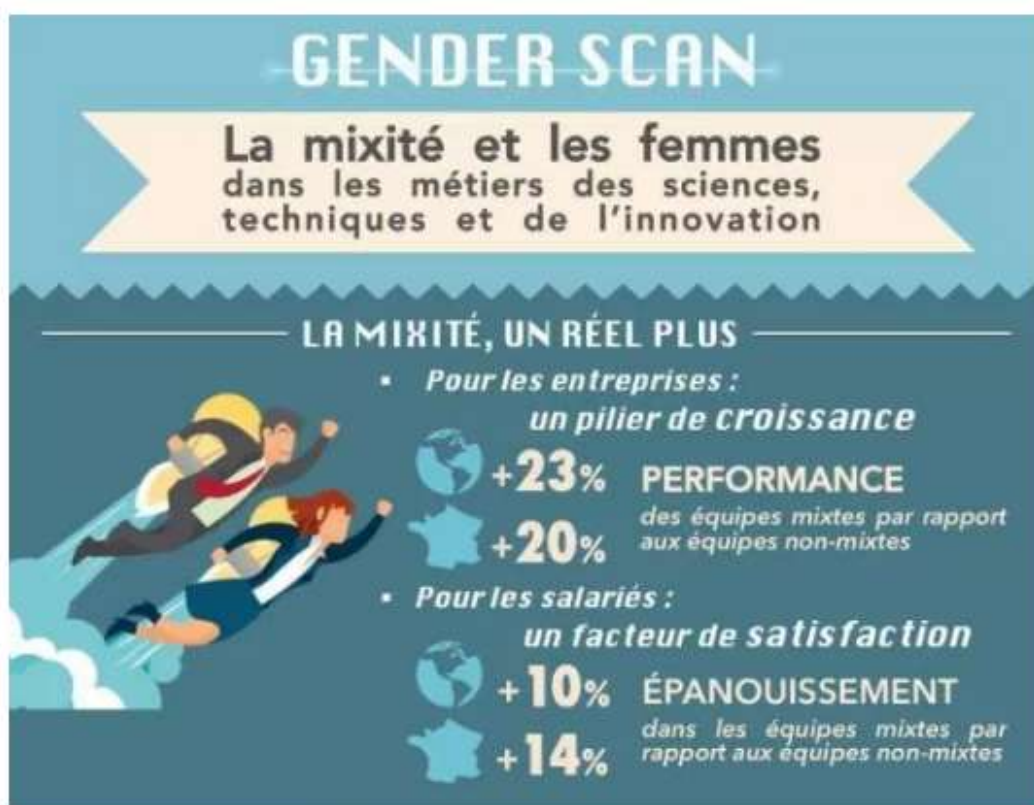
- Impact de la mixité dans les organisations : objectivation de l'apport de la mixité en interne en termes de perception des performances et de la qualité de vie au travail, - Impact des politiques d'égalité professionnelles : perception de l'égalité professionnelle en interne, et évaluation de l'impact des dispositifs déployés (organisation du travail, gestion de carrière et accompagnement de la parentalité)

- Fidélisation des effectifs : le sujet de la fidélisation des effectifs, notamment dans les métiers de l'innovation, du high-tech, des sciences et technologies où la guerre des talents s'intensifie gagne en importance. Mieux identifier les facteurs pouvant motiver des départs, notamment chez les femmes est une des priorités de l'enquête 2019.

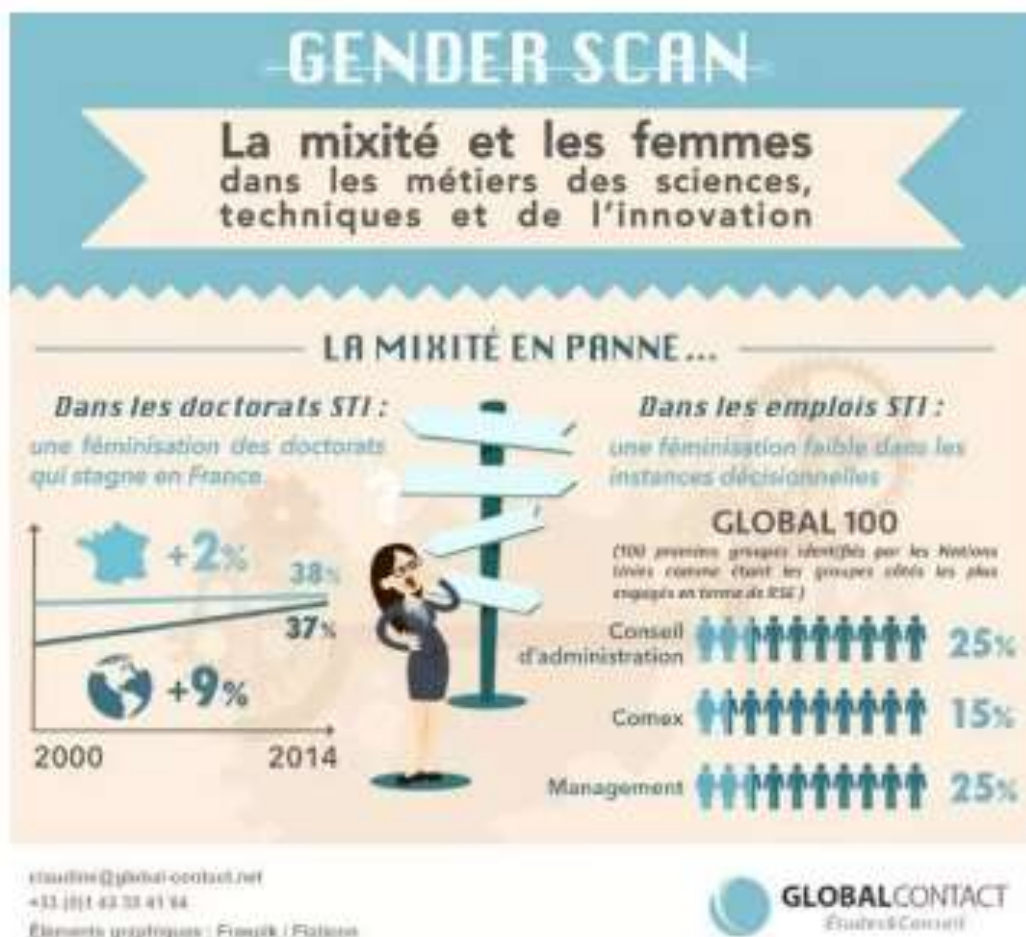
- Profils de femmes entrepreneures : une recherche spécifique est engagée sur le sujet des femmes entrepreneurs notamment dans le domaine du numérique en partenariat avec le journal Les Echos dont les résultats seront communiqués en mai 2019 lors de Vivatech.

Parmi les principaux résultats de l'enquête :

- L'impact de la mixité F/H sur les équipes dans les entreprises innovantes (STI) ? PLUS de performance et MOINS de souffrance !



- Pourtant, l'évolution de la présence des femmes dans les formations spécialisées en Sciences, Techniques et Innovation est toujours à la traîne.



- Trois leviers identifiés pour améliorer la satisfaction des collaborateurs (F/H), et ainsi renforcer la mixité dans les STI : l'organisation du travail, la gestion de carrière et l'équilibre vie privée/vie professionnelle.



Je participe à l'enquête.

*jusque juin 2019

Ciencia 506, “Costa Rica será parte de encuesta mundial de diversidad de género”,
26/03/2019

<https://ciencia506.com/2019/03/26/costa-rica-sera-parte-de-encuesta-mundial-de-diversidad-de-genero/>



CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE COSTA RICA Y EL MUNDO

PRISMA

Costa Rica será parte de encuesta mundial de diversidad de género



POB KENNETH HORA
26/03/2019

COMENTARIOS 0



- Desde el año 2008, Global Contact dirige un estudio de referencia sobre la diversidad de género en la innovación.
- Resultados permiten observar evoluciones e identificar soluciones para mejorar la diversidad de género en ciencia y tecnología.

Conocer el impacto de las políticas de igualdad profesional así como la diversidad de género en las organizaciones, son parte de los **objetivos que persigue la encuesta mundial Gender Scan.**

A través de un cuestionario en línea, **mujeres y hombres mayores de edad de distintos países y diversas categorías socio-profesionales**, podrán dar su aporte a este estudio que realiza anualmente la organización francesa Global Contact.

Desde el cuestionario dinámico o bien mediante la aplicación dispuesta en <http://www.genderscan.org>, los participantes podrán brindar información que permitirá tener un panorama más amplio respecto a las características científico tecnológico que tienen hombres y mujeres así como del entorno que rodea la ciencia, tecnología, ingeniería y las matemáticas.

El estudio dirigido desde el 2008 por Global Contact, es realizado en colaboración de 60 asociaciones y federaciones profesionales representativas de todo el mundo.

“Participar en esta encuesta es marcar la diferencia en favor de la innovación inclusiva, una innovación a la que hombres y mujeres contribuyen por igual”.
Global Contact.

Costa Rica forma parte del estudio, el cual es impulsado por la Academia Nacional de Ciencias ([ANC](#)), misma que destacó la importancia de conocer datos más precisos que puedan contribuir a la diversidad.

Dayana Mora, Directora Ejecutiva de la ANC, destacó la relevancia de que Costa Rica sea parte del único estudio internacional que evalúa la evolución en la feminización de las formaciones científicas y técnicas.

“Es importante poder demostrar la contribución de la diversidad en términos de rendimiento y de bienestar, e identificar los elementos para mejorar la diversidad en la innovación y STEM”.
Dayana Mora.

Para el 2017, la encuesta fue realizada en 59 países, durante un periodo de cinco meses. En total, el estudio obtuvo la respuesta de 9000 hombres y mujeres.

Como parte de los resultados de la edición anterior, destaca tres elementos clave para la diversidad: **organización del trabajo, gestión de carrera, y equilibrio entre trabajo y vida personal**. Además, señala que para las empresas la diversidad es un plus, ya que **aumenta hasta en un 20% el rendimiento de equipos mixtos** respecto a los que no son así.

Los resultados del estudio 2019 serán analizados en Francia y divulgados a finales del tercer trimestre de este mismo año.

[Participar de encuesta](#)



Hoy en el TEC, “Costa Rica en el mapa de la encuesta mundial de diversidad de género”, 25/03/2019

<https://www.tec.ac.cr/hoyeneltec/2019/03/25/costa-rica-mapa-encuesta-mundial-diversidad-genero>

TEC | Tecnológico de Costa Rica



Imagen Ilustrativa. (Ruth Garita)

Costa Rica en el mapa de la encuesta mundial de diversidad de género

25 de Marzo 2019 Por: Kenneth Mora Pérez

■ DESARROLLO HUMANO

- Desde el año 2008, Global Contact dirige un estudio de referencia sobre la diversidad de género en la innovación.
- Resultados permiten observar evoluciones e identificar soluciones para mejorar la diversidad de género en ciencia y tecnología.

Conocer el impacto de las políticas de igualdad profesional así como la diversidad de género en las organizaciones son parte de los objetivos que persigue la encuesta mundial Gender Scan.

A través de un cuestionario en línea, mujeres y hombres mayores de edad de distintos países y diversas categorías socio-profesionales, podrán dar su aporte a este estudio que realiza anualmente la organización francesa Global Contact.

El

A través de un cuestionario en línea, mujeres y hombres mayores de edad de distintos países y diversas categorías socio-profesionales, podrán dar su aporte a este estudio que realiza anualmente la organización francesa Global Contact.

Desde el cuestionario dinámico o bien mediante la aplicación dispuesta en www.genderscan.org, los participantes podrán brindar información que permitirá tener un panorama más amplio respecto a las características científico tecnológico que tienen hombres y mujeres así como del entorno que rodea la ciencia, tecnología, ingeniería y las matemáticas.

El estudio, dirigido desde el 2008 por Global Contact, es realizado en colaboración de 60 asociaciones y federaciones profesionales representativas de todo el mundo.

"Participar en esta encuesta es marcar la diferencia en favor de la innovación inclusiva, una innovación a la que hombres y mujeres contribuyen por igual".
Global Contact

Costa Rica forma parte del estudio, el cual es impulsado por la Academia Nacional de las Ciencias (ANC), misma que destacó la importancia de conocer datos más precisos que puedan contribuir a la diversidad.

Dayana Mora, Directora Ejecutiva de la ANC, destacó la relevancia de Costa Rica sea parte del único estudio internacional que evalúa la evolución en la feminización de las formaciones científicas y técnicas.

"Es importante poder demostrar la contribución de la diversidad en términos de rendimiento y de bienestar, e identificar los elementos para mejorar la diversidad en la innovación y STEM". Dayana Mora.

Para el 2017, la encuesta fue realizada en 59 países, durante un periodo de cinco meses. En total, el estudio obtuvo la respuesta de 9000 hombres y mujeres.

Como parte de los resultados de la edición anterior destacan tres elementos clave para la diversidad: organización del trabajo, gestión de carrera, y equilibrio entre trabajo y vida personal. Además, señala que para las empresas la diversidad es un plus, ya que aumenta hasta en un 20% el rendimiento de equipos mixtos respecto a los que no son así.

Los resultados del estudio 2019 serán analizados en Francia y divulgados a finales del tercer trimestre de este mismo año.

GENDER SCAN

La diversidad de género En los sectores científicos / técnicos y en la innovación

3 PALANCAS PARA LA DIVERSIDAD

Reducir la diferencia de satisfacción observada entre hombres y mujeres en 3 temas:

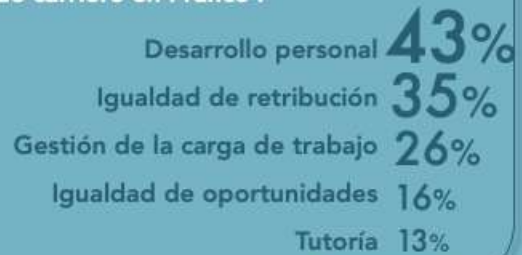
Organización del trabajo



Gestión de carrera



% d'employés qui bénéficient de dispositifs de gestion de carrière en France :



Equilibrio entre el trabajo y la vida personal



Dispositivos de acompañamiento a la maternidad y la paternidad:

- Apoyo a la actividades familiares
- Contribución a los gastos de guardería para niños
- Autorización de ausencia para motivos familiares
- Permiso parental remunerado o no remunerado

DIVERSIDAD



GENDER SCAN

La diversidad de género
En los sectores científicos / técnicos
y en la innovación

LA DIVERSIDAD ES UN PLUS



- **Para las empresas:**
un pilar de crecimiento



+23% DESEMPEÑO

de los equipos "mixtos"
comparado con los equipos
no-mixtos



+20%

- **Para los empleados:**
un factor de satisfacción



+10% BIENESTAR

de los equipos "mixtos"
comparado con los equipos
no-mixtos



+14%

Institutionnel / Partenaires



WITS Update June 2019

Welcome to this WITS update for members. We're delighted to celebrate the **International Day of Women in Engineering** in Cork on 25 June. We have a call for 150 WITS members to complete the international **Gender Scan** survey before 30 June, The **RIA's call for early career profiles** closes tomorrow 14 June and there's a **great opportunity for students**. Read it all below.

WITS Cork 25 June 2019 Celebration of Women in Engineering

Tuesday 25 June 2019 4.30 - 7 pm The Imperial Hotel, South Mall, Cork

Are you or do you know an experienced professional who has been out of work for 2 or more years and looking to return to the workplace? Join us to learn more about the leaky pipeline in STEM and to know about the exciting programmes available from Johnson & Johnson and Workhuman. Read about the event [here](#) and register to attend [here](#).

WITS members asked to complete the 2019 Gender Scan survey!

The first results of the 2019 Gender Scan survey are available for France. Have a look at them [here](#). If we have **150** surveys completed by WITS members and friends we'll get a similar analysis of the data for Ireland. Please complete the survey [here](#). Set the language to English and the survey takes about 12 minutes.

RIA early career blog for women in computing and engineering

The Royal Irish Academy wants to identify graduates of Engineering and Computer Science who have used their degrees in innovative ways, and highlight their stories through the Early Career blog series. Read about it [here](#) and complete the online application form. Let them know you are a WITS member as well. Closing date for applications is **tomorrow 14 June**.

Patch Summer Accelerator for Young People aged 16-21 years

Patch is a summer accelerator for extraordinary young people in Ireland. The pilot programme this summer will involve a cohort of 12, 16 - 21 year olds spending 8 weeks together. The programme begins Monday July 8th and ends August 30th. Participants will work in teams on projects of their own choosing. The only requirement for the projects is that they are software based. Some examples of possible projects are quantum computing algorithms, social entrepreneurship apps, a VR simulation, or a videogame.

While working on their projects full-time, participants will also take part in workshops, discussions and activities with some of Ireland's (and the world's) most successful entrepreneurs, scientists and engineers - Des Traynor, Daniel Gross, Finn Murphy, Jayne Ronayne, Brian Caulfield and many more. The aim of Patch is to give Ireland's most promising young people a place to meet and learn from each-other along with giving them world-class mentoring, skills and experience.

All participant expenses are covered by Patch. Participants will spend 4 weeks in Dublin and 4 weeks working from home, or from a startup office or hub near their home. Every 2nd week will be spent working remotely while every other week will be spent working from Dogpatch Labs in Dublin. The programme will end with a special showcase event in Dublin, where the participants will present their work and progress to an exclusive group of engineers, entrepreneurs, scientists and businesspeople.

We are now seeking applications to take part in Patch. Candidates must be living in Ireland and aged 16 - 21. We seek young people who are relentlessly eager to learn by doing and work on projects. Participants do not need an idea to apply to Patch, but should have already worked on at least one project of their own, or somehow demonstrated great ability and have some experience with software. BT Young Scientist submissions, CoderDojo projects, University projects and things you have worked on for your own enjoyment are all admissible.

Read about it [here](#) and contact Tom at tom@dogpatchlabs.com by 18 June 2019 if you are interested in applying and say you heard about it via WITS.

France Media Monde, Partenariat publicitaire, Mai 2019

France 24

FRANCE 24

EN DIRECT

ÉLECTIONS/EUROPEÉNIÈRES FRANCE AFRIQUE REPORTAGES LES PLUS VUS

Wendie Renard

Toutes les émissions →

Huile de palme au Cameroun : des ONG et des syndicats assignent le groupe Bollore en justice

500 miles d'Indianapolis : Simon Pagenaud offre à la France sa première victoire depuis 1920

En Algérie, deux candidatures de dernière minute pour la présidentielle du 4 juillet

Quatre morts dans une nouvelle attaque contre une église au Burkina

Trois Français condamnés à mort en Irak pour appartenance au groupe État islamique

Roger Federer signe un retour gagnant à Roland-Garros

Tensions avec Washington : Iran propose un "pacte de non-agression" à ses voisins du Golfe

ADVERTISING

Faites la différence pour l'innovation inclusive

Participez à l'enquête en ligne GENDER.EU.CAN

France 24

FRANCE 24

LIVE

#EUROPEAN ELECTIONS BRITAIN FRANCE AFRICA CULTURE TV SHOWS FIGHT THE FAKE

Inmates strangled to death in Brazil prison gang clashes

ENCORE! Sting on his roots, Brexit and being inspired by Paris's red light district

Austrian lawmakers oust Chancellor Kurz in no-confidence vote

German government urges wearing of Jewish kippa to combat anti-semitism

Israeli military confirms it conducted Syria air strike

EU elections: What became of the Yellow Vest candidates?

Populist push, green wave, establishment in turmoil: a round-up of the EU elections

Arrests made in connection with Lyon package bomb

ADVERTISING

Make the difference towards inclusive innovation

Participez à l'enquête en ligne GENDER.EU.CAN



فرنسا

2019/03/01
وزارة الداخلية تعقل ثلاثة مشتبه بهم في تنفيذ الهجوم بطرد مفتوح في ليون



أخبار العالم

2019/03/01
اللازيا لجناح فنزويلا مجدداً بعد أن كانت أول بلد في العالم يقضي على المرض



الشرق الأوسط

2019/03/01
مجلس الوزراء اللبناني يوافق على ميزانية الحكومة 2019 بعد أن يبلغ 57.6



الشرق الأوسط

2019/03/01
بعد 5 أشهر من الصمت... إسلاميو السودان يتظاهرون دعماً للمسكر ويطالبون بـ"الشريعة"

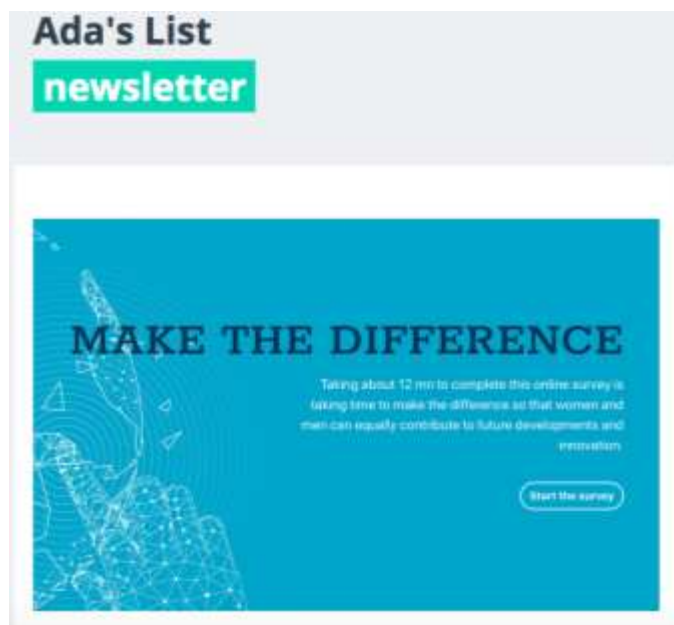


عبر البحار

2019/03/01
مواجهة خضراء، صعود مارين، وصراخ ثانية لأكرون



Ada's List, Newsletter, 1er mars 2019



We're really excited to once again be partnering with the [GenderScan survey](#) 2019, focusing on gender balance in innovation.

Ada's List was a partner of the last survey and the report provided a clear picture of gender balance in STEM, demonstrating how teams made up of 40-60% women and men deliver better performance and improve well-being in the workplace, and also in identifying key levers to enable gender balance in the workplace.

The aim of this year's survey is to gain data that will help deepen understanding of the dynamics that continue to keep gender balance from being reached across the sector.

The [questionnaire is now live](#) and will be available until June 2019, and we'd encourage all you Ada's Listers out there to take part.

Last but not least - Happy International Women's Day to all of you for next Friday 8 March!

This year's theme is [#balanceforbetter](#) - better the balance, better the world. We couldn't have said it better ourselves!

- The Ada's List team

Réseaux sociaux : Facebook

CFI, agence française de développement médias, France, 19/06/2019



Faites la différence : participez à l'enquête en ligne
Gender Scan 2019 qui éclaire l'enjeu de la mixité dans le digital et
l'innovation.

👉 <https://bit.ly/2IFxBio>



Unidad de Igualdad de la Universitat de València, Spain, 02/05/2019



Unitat d'Igualtat Uveg
2 mai, 11:28 · 🌐

¿Sabia que la diversidad de género aumenta el bienestar y el desempeño tanto para mujeres como para hombres? ♀️ ¡Las cifras del Gender Scan 2017 lo han demostrado!

Marque la diferencia participando en la Encuesta en línea Gender Scan: <https://www.genderscan.org/> 🇪🇺 para poder ver más mujeres en la innovación ♀️

Voir la traduction



MARCA LA DIFERENCIA!

Participar en esta encuesta en línea es marcar la diferencia en favor de la innovación inclusiva, una innovación a la que hombres y mujeres contribuyen por igual.

Comience el cuestionario

GENDERSCAN.ORG

Gender Scan
GenderScan

👍 J'aime 💬 Commenter ➦ Partager 🌐

PrograMaria, Brésil, 22/04/2019



PrograMaria

22 avrii, 18:09 · 🌐



Você sabia que tanto homens quanto mulheres se beneficiam do equilíbrio de gênero no trabalho? Na verdade, ter uma quantidade equivalente de homens e mulheres trabalhando juntos melhora a performance e bem-estar no escritório. Na sua empresa existe equilíbrio de gênero? Nos ajude a mapear a situação no Brasil: responda à pesquisa #GenderScan 2019 e lembre-se de indicar a PrograMaria no fim do questionário - precisamos de pelo menos 150 respostas para conseguir os resultados nacionais.<http://www.genderscan.org>

Voir la traduction

Igualdade de gêneros na STEM*

Equilíbrio de gêneros melhora performance e bem-estar

Para empregados: um facilitador do bem-estar

(no mundo) + 10% nos índices de bem-estar em empresas com equipes equilibradas

* Sigla em inglês para as áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática

realizado por GENDERSCAN

progra(m)aria

The infographic features a woman with pink hair using a laptop on the left and a man reading a document on the right. The background is a dark teal color with white and light blue text.

👍 17

2 partages

Inmujeres México, Mexique, 11/04/2019

INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Me gusta Seguir Compartir ...

Inmujeres México Of
@InmujeresOf

Publicado por Diego Mendoza [?] · 11 de abril a las 16:23 · 🌐

Bastan 7 minutos para responder el cuestionario y contribuir a la diversidad de género en el trabajo y potenciar sus beneficios para mujeres. Entra a <https://www.genderscan.org/es/> #GenderScan2019

GENDERSCAN

MARCA LA DIFERENCIA!

Participar en esta encuesta en línea es marcar la diferencia en favor de la innovación inclusiva, una innovación a la que hombres y mujeres contribuyen por igual.


Comienza el cuestionario

1,520 Personas alcanzadas 75 Interacciones Promocionar publicación

Manuel Lima, Mariana Gazcon y 7 personas más 13 veces compartido

Me gusta Comentar Compartir

Escribe un comentario...




Inmujeres México Of
@InmujeresOf

- Inicio
- Publicaciones
- Videos
- Fotos
- Información
- Comunidad
- Información y anuncios

Promocionar

Administrar promociones

Me gusta Seguir Compartir ...



Inmujeres México Of

Publicado por Diego Mendoza [?] · 8 de abril a las 14:57 · 🌐

...

¿Sabías que la diversidad de género aumenta el bienestar y el desempeño tanto para mujeres como para hombres? ¡Las cifras del Gender Scan 2017 lo han demostrado!

Entra a <https://www.genderscan.org/es/>

GENDER SCAN


La diversidad de género

En los sectores científicos / técnicos y en la innovación

3 PALANCAS PARA LA DIVERSIDAD


Reducir la diferencia de satisfacción observada entre hombres y mujeres en 3 temas:

Organización del trabajo



Trabajo a tiempo parcial	20%	👤	👤	6%
Teletrabajo regular	24%	👤	👤	14%
Cuentas de tiempo de trabajo	18%	👤	👤	31%
Horarios flexibles	67%	👤	👤	73%


Gestión de carrera



% d'employés qui bénéficient de dispositifs de gestion de carrière en France :


Desarrollo personal	43%
Igualdad de retribución	35%
Gestión de la carga de trabajo	26%
Igualdad de oportunidades	16%
Tutoría	13%

Equilibrio entre el trabajo y la vida personal




Dispositivos de acompañamiento a la maternidad y la paternidad:

- Apoyo a la actividades familiares
- Contribución a los gastos de guardería para niños
- Autorización de ausencia para motivos familiares
- Permiso parental remunerado o no remunerado



DIVERSIDAD



GLOBALCONTACT
Études & Conseil

2,674

Personas alcanzadas

119

Interacciones

Promocionar publicación

👤 Ortuño Ro, Cecilia Sa y 9 personas más

18 veces compartido

WeHubs, Europe, 05/04/2019

 **WeHubs**
29 min · 🌐

#MAKETHEDIFFERENCE with this survey #womenentrepreneurs 🚀
Let's complete the #genderscan2019 survey! Participate to see more women in #innovation #tech
<https://www.genderscan.org/index/index/>
#GenderScan2019



HORIZON 2020
Closing **gender** gaps in Research and Innovation

Equality between women and men is a fundamental principle of the EU treaties.

We all benefit when...

- Women scientists and innovators can contribute to R&I with their skills and knowledge
- Research includes sex and gender analysis (gender dimension)
- Results and innovations are relevant to both men and women

J'aime Commenter Partager

Inmujeres México Of
@InmujeresOf

- Inicio
- Publicaciones
- Videos
- Fotos
- Información
- Comunidad
- Información y anuncios
- Promocionar
- Administrar promociones

Me gusta Seguir Compartir

Inmujeres México Of
Publicado por Diego Mendoza [?] · 4 de abril a las 16:13 ·

Marca la diferencia participando en el estudio Gender Scan 2019 y contribuye a la diversidad de género en el trabajo.
Entra a <https://www.genderscan.org/es/>

GENDER SCAN
La diversidad de género
En los sectores científicos / técnicos y en la innovación

LA DIVERSIDAD NO ES SUFICIENTE...

En los doctorados STEM*
Progresos desiguales en la feminización de los doctorados

2000	+2%	38%
2014	+9%	37%

En los empleos STEM*
Baja representación de las mujeres en los puestos directivos

COMPACTO GLOBAL 100
(consolidación de los grupos STEM del índice UN Compacto Global 100)

Consejo de administración	25%
Comité ejecutivo	15%
Dirección	25%

*Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por su sigla en inglés)


1,505 Personas alcanzadas **50** Interacciones **Promocionar publicación**

15 7 veces compartido

Me gusta Comentar Compartir

Escribe un comentario...

Inmujeres México, Mexique, 02/04/2019



INMUJERES
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Inmujeres México Of
@InmujeresOf

- Inicio
- Publicaciones
- Videos
- Fotos
- Información
- Comunidad
- Información y anuncios

Promocionar

Administrar promociones

Me gusta Seguir Compartir

Inmujeres México Of
Publicado por Diego Mendoza (?) · 2 de abril a las 23:02 ·

Bastan 7 minutos para responder el cuestionario y contribuir a la diversidad de género en el trabajo y potenciar sus beneficios para mujeres y hombres <https://www.genderscan.org/es/>

GENDER SCAN

La diversidad de género
En los sectores científicos / técnicos
y en la innovación

LA DIVERSIDAD ES UN PLUS

- Para las empresas:**
un pilar de crecimiento
 - +23% DESEMPEÑO**
de los equipos "mixtos" comparado con los equipos no-mixtos
 - +20%**
- Para los empleados:**
un factor de satisfacción
 - +10% BIENESTAR**
de los equipos "mixtos" comparado con los equipos no-mixtos
 - +14%**

1,852 Personas alcanzadas **68** Interacciones **Promocionar publicación**

12 8 veces compartido

Me gusta Comentar Compartir

Escribe un comentario...

Inmujeres México, Mexique, 01/04/2019



Inmujeres México Of
@InmujeresOf

- Inicio
- Publicaciones
- Videos
- Fotos
- Información
- Comunidad
- Información y anuncios

Promocionar
Administrar promociones

Me gusta Seguir Compartir

Inmujeres México Of
Publicado por Diego Mendoza [?] · 1 de abril a las 19:42 ·

¿Sabías que la diversidad de género aumenta el bienestar y el desempeño tanto para mujeres como para hombres? ¡Las cifras del Gender Scan 2017 lo han demostrado!

Entra a <https://www.genderscan.org/es/>



1,531 Personas alcanzadas **47** Interacciones **Promocionar publicación**

8 1 comentario 9 veces compartido

Me gusta Comentar Compartir

Más relevantes ▾

Escribe un comentario...

Chrys Salazar Nieva Listo
Me gusta · Responder · Mensaje · 5 d

Réseaux sociaux : Twitter

CFI, agence française de développement médias, France, 21/06/2019

CFImedias @CFImedias · 21 juin

Votre avis compte pour faire bouger les lignes ! En juin, participez à la grande enquête @GenderScan pour faire avancer la #mixité dans la #tech

buff.ly/2UxKcc5



The graphic is a blue square with a white wireframe map of Europe in the background. At the top left is the 'GENDERSCAN' logo. In the center, the text 'FAITES LA DIFFÉRENCE !' is written in large, bold, white capital letters. Below this, in smaller white text, it says 'Participer à cette enquête en ligne, c'est faire la différence pour l'innovation inclusive à laquelle contribuent également hommes et femmes.' At the bottom center, there is a white rounded rectangle with the text 'Commencez le questionnaire'. At the bottom left, there are logos for 'CFI', 'e!m', and 'START'. At the bottom right, there are logos for 'FDJ' and 'Orange'.

CFI, agence française de développement médias, France, 19/06/2019

CFImedias @CFImedias · 19 juin

Faites la différence : participez à l'enquête en ligne @GenderScan 2019 qui éclaire l'enjeu de la mixité dans le digital et l'innovation.

bit.ly/2IFxBio

#Faitesladifference



This graphic is identical to the one in the previous block, featuring the 'GENDERSCAN' logo, the headline 'FAITES LA DIFFÉRENCE !', a call to action 'Commencez le questionnaire', and logos for CFI, e!m, START, FDJ, and Orange.

4 3

Femmes Ingénieurs, France, 17/06/2019



Unidad de Igualdad de la Universitat de València, Spain, 12/06/2019



Girls in Tech Spain, 12/06/2019



CLADEM, Amérique Latine, 11/06/2019

 **CLADEM** @CLADEM · 11 juin
Marca la diferencia participando en la encuesta en línea @GenderScan genderscan.org/es ¡Para poder ver más mujeres en el digital y la innovación!

1 2 3

Girls in Tech Paris, France, 10/06/2019

 **Girls in Tech Paris** @gitparisfr · 10 juin
L'innovation peut-elle encore se passer des femmes ? #FaiteslaDifférence, participez @GenderScan: ow.ly/WN1850uAhz7
A la fin, pensez à sélectionner "Girls in Tech Paris" comme votre réseau svp. :)

2 3

WIL Europe, 05/06/2019

 **WIL Europe** @WILEurope · 5 juin
From assessing the no. of female ICT graduates in France to analyzing gender balance in the ICT sector, the @GenderScan survey has revealed all! To help deepen their findings, participate in the survey! >> genderscan.org/en/
#digital #girlsinstem

One in four teams is gender balanced




Gender Scan™ qualifies as « gender balanced teams » the ones that include 40 to 60 % men or women

Academia Nacional de Ciencias, Costa Rica, Costa Rica, 28/05/2019

 **ANC Costa Rica** @ANC_CR · 28 mai
¡¡Últimos días para participar en la encuesta de género y ciencia 2019!! Debes de entrar a este link: genderscan.org
[#genderscan2019](https://twitter.com/genderscan2019) [#MarkueLaDiferencia](https://twitter.com/MarkueLaDiferencia)



PrograMaria, Brésil, 22/05/2019

 **PrograMaria** @programaria · 22 mai
A [#GenderScan2019](https://twitter.com/genderscan2019) busca mapear e propor soluções para diminuir a lacuna de gênero existente nas áreas STEM ao redor do mundo. Se você tem mais de 18 anos e trabalha em empresa de tecnologia, nos ajude nessa missão.
genderscan.org

  2  4

Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 22/05/2019

 **Sup-Recherche-Innov** 
@sup_recherche Suivre 

"La publicité des écoles d'ingénieurs ne vise pas les filles"
Basé sur l'enquête @GenderScan 2019, qui quantifie la présence de femmes dans l'#emploiscientifique et technique.
#EgalitéFH

Le Monde Campus  @lemonde_campus
La publicité des écoles d'ingénieurs ne vise pas les filles lemonde.fr/emploi/article...

02:33 - 22 mai 2019

8 Retweets 1 J'aime 

 1  8  1

WIL Europe, 21/05/2019

 **WIL Europe**
@WILEurope Suivre 

For those who speak French & partook in the #GenderScan survey, the results are in: "the presence of women will bring a plurality of thoughts"! #Tech #genderbalance #STEM #makeadifference

Gender Scan @GenderScan
Découvrez les données Gender Scan 2019 et les témoignages de femmes accompagnées par @microsoftfrance @LaurenceLafont
Numérique : "La présence des femmes apportera une pluralité de pensées dans les équipes" via @franceinter franceinter.fr/education/nume...

01:52 - 21 mai 2019

3 Retweets 3 J'aime 

Digitaly France, 17/05/2019



Suivre

#VivaTech ▶ État de la #mixité -par @GenderScan avec le @CNNum - dans le #numérique indique « à la traîne il y a dix ans, les employeurs du numérique font figurent d'exemple aujourd'hui » alliancy.fr/etudes/rh-recr ... via @GenAlliancy - #WomenInTech - @FemmesduNum - #GAFA - #GAFAM



WIL Europe, 16/05/2019



Suivre

Great debate & panel on #womenentrepreneurs in #tech organized by our Premium partner @orange @VivaTech including #christinealbanel and WIL Board Member #claudineschmuck @GenderScan! #vivatech #womeninstem



Conseil National du Numérique, 16/05/2019



Catherine Ladousse, Présidente @InterElles, 16/05/2019



Orange, France, 16/05/2019



Orange
@orange

Suivre

En direct à #VivaTech sur le stand Orange :
Christine Albanel, @SalsaHayek et
@GenderScan échantent autour des
Entrepreneuses du #numerique.
#OrangeStartup #WomenInTech



PrograMaria, Brésil, 15/05/2019



PrograMaria @programaria · 15 mai

A #GenderScan2019 é uma pesquisa que busca medir e propor soluções para diminuir a lacuna de gênero no mundo todo. Nos ajude na missão de mapear a realidade do mercado brasileiro: genderscan.org.



Ada's List, UK, 14/05/2019



Ada's List
@AdasList

Suivre

A reminder that the @GenderScan survey is open till 30th June. Europe-wise survey of the tech industry:

genderscan.org/index/question/

11:36 - 14 mai 2019

GEWINN, Allemagne, 13/05/2019

 **GEWINN**
@gender_useit Follow

Die internationale @GenderScan-Studie gibt Aufschluss über den Stand der #Geschlechterdiversität in Innovationssektoren. Die Umfrage steht allen (Frauen und Männern) offen, die im Bereich #Digital und #Innovation studieren, arbeiten oder sich engagieren: genderscan.org

 Translate Tweet

5:06 AM - 13 May 2019

3 Retweets 1 Like 

  3  1 

Amélie Petitdemange, journaliste @EchoStart, France, 10/05/2019

 **Amélie Petitdemange** @APetitdemange · 10 mai

Retrouvez le dossier des @EchosStart sur les #femmes dans la #tech ce vendredi dans @LesEchos ! Au menu : une étude exclusive de @GenderScan, des investisseurs engagés, des jeunes qui font bouger les lignes, des startups qui prônent la mixité, des formations 100% féminines...

Les Echos START 

 Retrouvez-nous sur  WWW.LESECHOSSTART.FR

VENDREDI 10 ET SAMEDI 11 MAI 2019 • SUPPLÉMENT GRATUIT AU NUMÉRO 22845 (ISSN 0334-8811) NE PEUT ÊTRE VENDU SEPARÉMENT



Quand la nouvelle génération se mobilise

 6 portraits de femmes de moins de 30 ans bien décidées à faire bouger les lignes

PP. 12-13

Un secteur très masculin, la preuve en 10 graphes

Enquête exclusive « Gender Scan » sur la place des femmes dans la tech 

Des Échos de France

Unidad de Igualdad de la Universitat de València, Spain, 02/05/2019



Unitat d'Igualtat UV @iguaitatUV · 2 mai

¡Vamos a completar el cuestionario #genderscan 2019! ♀ Únase para ver más mujeres en la innovación ➔ genderscan.org

Marque la diferencia y únase a la encuesta online 📄



4 6

PrograMaria, Brésil, 22/04/2019



PrograMaria

@programaria

Follow

Faça a diferença! Preencha a pesquisa #GenderScan2019 e nos ajude a diminuir a lacuna de gênero no mercado de tecnologia. genderscan.org

Translate Tweet

9:22 AM - 22 Apr 2019

1 Retweet 2 Likes



1 2

Inmujeres México, Mexique, 21/04/2019



Inmujeres México @inmujeres · Apr 21

¿Sabías que la diversidad de género beneficia tanto a las mujeres como a los hombres? Las cifras del

@GenderScan

lo han demostrado #GenderScan2019

genderscan.org/es/

Translate Tweet



Retweet 13

Like 15



Kompetenzzentrum, Allemagne, 18/04/2019



Kompetenzzentrum @Kompetenzz_ev · 13m



Das teilen wir gerne: [@genderscan](#) ist eine internationale Umfrage zu den Geschlechterverhältnissen in [#Technologie](#) & [#Innovation](#). Die Umfrage 2019 steht allen offen, die im Bereich Digital und Innovation studieren, arbeiten oder sich engagieren. [#MINT](#) [#STEM](#)

Translate Tweet



WIL Europe, 15/04/2019



WIL Europe @WILEurope · 3h

Want to contribute to ensuring #genderbalance in #STEM? Then take @GenderScan's quick 10 min survey to help ensure more #diversity & #inclusion in the workplace! #Genderscan2019

>>genderscan.org

GENDER SCAN

Gender balance in STEM

GENDER BALANCE BOOSTS PERFORMANCE & WELL-BEING

- *For businesses: a performance driver*
 - +23% PERFORMANCE of gender-balanced teams versus non gender-balanced teams
 - +20%
- *For employees: a well-being enabler*
 - +10% WELL-BEING for gender-balanced teams versus non gender-balanced teams
 - +14%

Chloe Jones, Florentine Hopmeier, Catherine Ladousse and 2 others



Make Possible, Canada, 13/04/2019

 **Make Possible** @makepossible_ca · 13 avr.

Complete [#genderscan2019](#) survey to advance [#diversity](#) in [#STEM](#) [#leadership](#). We know @SCWIST that diversity drives [#innovation](#), [#collaboration](#) & [#performance](#). Diversity makes life more interesting & rewarding for everyone! Take 12 min. to [#MakeADifference](#) [genderscan.org](#)



Digital Ladies & Allies, 12/04/2019

 **Digital Ladies & Allies** ⚡ #VivaTech...
@digital_ladies [Suivre](#)

Une grande enquête pour faire avancer la [#mixité](#) dans la [#tech](#)
[@GenderScan](#)
➡ En savoir plus et participer ici :
[start.lesechos.fr/startups/actu-](#) ... via
[@EchosStart](#) [@JuliaLemarchand](#)



15:53 - 11 avr. 2019

Inmujeres México, Mexique, 11/04/2019



Inmujeres México @inmujeres · Apr 11

¿Puede la innovación prescindir de las mujeres? Marca la diferencia y únete a la encuesta #GenderScan2019 genderscan.org/es/

Translate Tweet



PrograMaria, Brésil, 10/04/2019



PrograMaria @programaria · Apr 10

A GenderScan é uma iniciativa que busca mapear a desigualdade de gênero no mundo todo. Nos ajude a mapear a situação no Brasil, responda à pesquisa 2019 e lembre-se de indicar a PrograMaria no fim do questionário genderscan.org #genderscan2019 #makeadifference

Translate Tweet



1 3

Inmujeres México, Mexique, 08/04/2019



Inmujeres México ✓

@inmujeres

Siguiendo



¡Vamos a completar el cuestionario
#genderscan 2019! Únete para ver más
mujeres en la #innovación

genderscan.org/es/



14:58 - 8 abr. 2019

4 Retweets 1 Me gusta



1 4 1

Soronko Academy, Ghana, 07/04/2019



Soronko Academy @soronkoacademy · 20h

We are excited to partner on the @GenderScan global survey on gender balance in STEM

Did you know that both women AND men benefit from gender balance at work? It actually boosts performance and well-being in the workplace for everybody! Lets hear from you genderscan.org



Tech Needs Girls, Ghana, 07/04/2019



Tech Needs Girls Gh @Techneedsgirls · 20h

We are excited to partner on the @GenderScan global survey on gender balance in STEM

Did you know that both women AND men benefit from gender balance at work? It actually boosts performance and well-being in the workplace for everybody! Lets hear from you genderscan.org

Reply icon, Retweet icon (1), Like icon (2), Message icon

Regina Honu, CEO Soronko Academy, Ghana, 07/04/2019



Regina Honu @ragyare · 20h

We are excited to partner on the @GenderScan global survey on gender balance in STEM

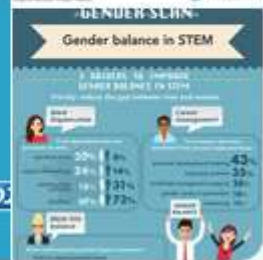
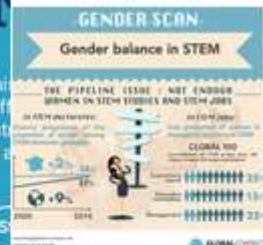
Did you know that both women AND men benefit from gender balance at work? It actually boosts performance and well-being in the workplace for everybody! Lets hear from you genderscan.org

MAKE THE DIFFERENCE

Taking about 12 mn to complete this survey is taking time to make the difference so that women and men can equally contribute to our global developments.

LinkedIn START

FD



Reply icon | Retweet icon (1) | Like icon (4) | Message icon

Make Possible, Canada, 06/04/2019



Make Possible @makepossible_ca · Apr 6

#GenderScan2019 Take 10 min. @GenderScan survey. Make a difference so that EVERYONE can advance #STEM. #Diversity drives #innovation @SCWIST

RT @wearebctech @innovate_bc @EngGeoBC @lifesciences_bc
@500womensciVan @VanWomeninTech @BCWIT @WCT_BC

Survey genderscan.org/index/question/

GENDER SCAN

Gender balance in STEM

GENDER BALANCE BOOSTS PERFORMANCE & WELL-BEING

- *For businesses: a performance driver*
 - +23% PERFORMANCE of gender-balanced teams versus non gender-balanced teams
 - +20%
- *For employees: a well-being enabler*
 - +10% WELL-BEING for gender-balanced teams versus non gender-balanced teams
 - +14%



Les Echos Start, France, 05/04/2019



Les Echos Start @EchosStart · 5 avr.

#GenderScan2019 : Nous sommes tous concernés par la mixité dans la #TECH
Pour porter votre pierre à l'édifice, PARTICIPEZ à notre enquête en partenariat
avec @CNNum @mounir @GCjuntaT @Willa_off @FemmesNumerique
@OptionStartup @ellesbougent @GirlzInWeb
trib.al/SMGQ7oE

🗨️ ↻ 1 ❤️ 3

WeHubs, Europe, 05/04/2019

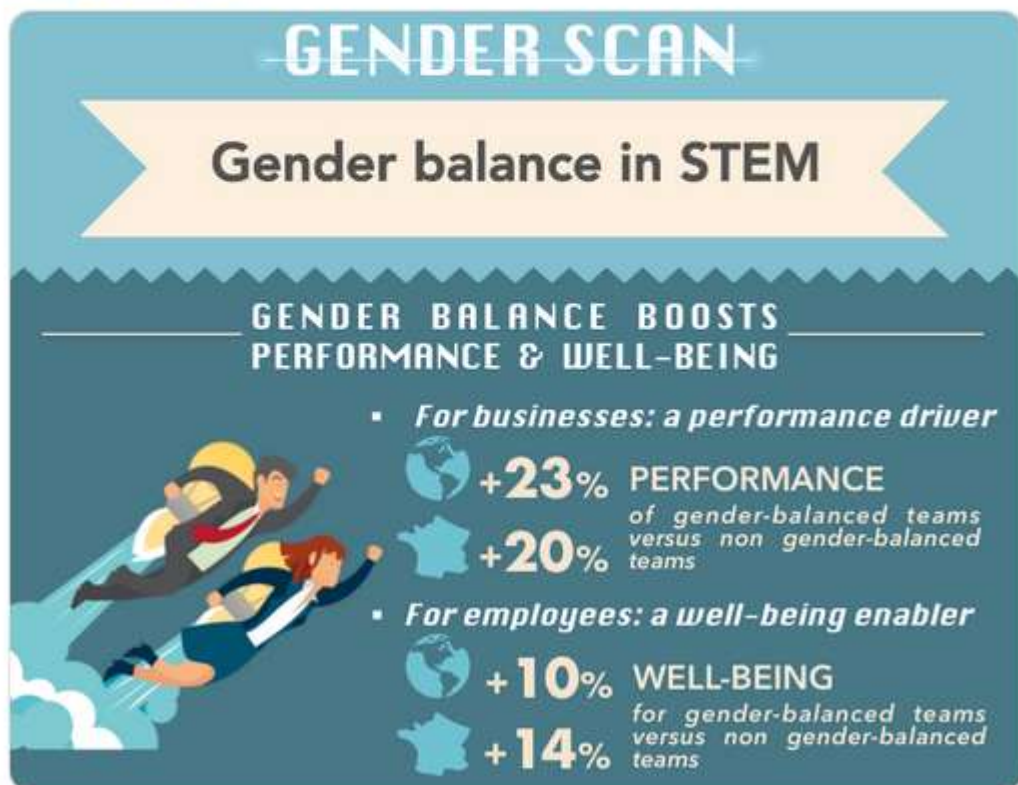


WeHubs @WeHubs · 33m

#MAKETHEDIFFERENCE with this survey #womenentrepreneurs 🚀

@GenderScan is taking about 12 mn to complete and to make the difference so
that women and men can equally contribute to future developments and
innovation genderscan.org/index/index/

#GenderScan2019



🗨️ ↻ ❤️ ✉️

Viva Tech, 04/04/2019



#VivaTech @VivaTech · 4 avr.

L'enquête internationale Gender Scan, en partenariat avec @EchosStart, est de retour ! Elle a comme but de souligner les avantages des équipes mixtes et identifier les leviers pour en renforcer l'impact 🙌 buff.ly/2FZ0XoH

Participez ici : buff.ly/2UxKcc5



↻ 2

♥ 2

Céline Calvez, Députée la République en Marche, 04/04/2019



Céline Calvez @celinecalvez · 4 avr.

Sans les #femmes, sans 50% de l'humanité dans le #numérique, la société risque de générer des #IA et #tech pleines de #biais de genre, donc imparfaites voire #dangereuses, car elles accentueront les #inégalités !

@DiptyChander @GenderScan @Aurelie_JEAN @VillaniCedric @cedric_o



Mounir Mahjoubi @mounir

🗣️ "On ne peut plus accepter qu'il y ait si peu de femmes dans le numérique." #OnSeParle cc @FemmesNumerique @wearesista...



↻ 15

♥ 28

Inmujeres México, Mexique, 04/04/2019



Inmujeres México ✓

@inmujeres

Siguiendo

¿Sabías que la diversidad de género beneficia tanto a las mujeres como a los hombres? Las cifras del @GenderScan lo han demostrado #GenderScan2019

Participa genderscan.org/es/



16:16 - 4 abr. 2019

6 Retweets 6 Me gusta



Femmes Ingénieurs, France, 03/04/2019



Femmes Ingénieurs @f_inge · 3 avr.

Votre avis compte pour faire bouger les lignes!

Répondez à l'enquête internationale @GenderScan sur la #mixité dans les secteurs de l'#innovation ! Résultats sur @VivaTech en mai

#Faitesladifférence

bit.ly/2CRzDXf

[@frenchtech](#) [@EchosStart](#) [@JuliaLemarchand](#)



4

2

Ada's List, UK, 03/04/2019



Ada's List @AdasList · 3 avr.

We are partners of the @GenderScan survey which is looking to assess the state of innovation and diversity in Europe. Deadline 31st May. Men and women welcome to fill it in, please select 'Ada's List' to the question about where you heard about it: genderscan.org



2

3

Femmes du Numérique, France, 03/04/2019



Femmes du Numérique @FemmesduNum · 3 avr.

Participez à la grande enquête pour faire avancer la mixité dans la tech genderscan.org avec @genderscan via @Echosstart, et gagnez une chance d'être invités aux restitutions qui seront organisées à @VivaTech puis lors du G7 ! [@frenchtech](#)

GENDER SCAN

La mixité et les femmes dans les métiers des sciences, techniques et de l'innovation

LA MIXITÉ, UN RÉEL PLUS

- Pour les entreprises :
un pilier de croissance
- **+23% PERFORMANCE**
des équipes mixtes par rapport aux équipes non-mixtes
- **+20%**
- Pour les salariés :
un facteur de satisfaction
- **+10% ÉPANOUISSEMENT**
dans les équipes mixtes par rapport aux équipes non-mixtes

RéZoé, France, 02/04/2019

 **RéZoé®** @Rezoefr · 2 avr.

J-10 Pour participer à la grande enquête @GenderScan en partenariat avec Les @EchosStart pour faire avancer la #mixité dans la #tech 🧑🏫🧑🏻

rezoefr.fr/actus/communiq...



Beryl Bes 📍, Sabrina Boucherit, Orange et 2 autres

MyAnnona, France, 02/04/2019

 **MyAnnona** @MyAnnona · 2 avr.

Participez à cette étude, nous avons besoin de vous !! @GenderScan #mixite #entreprise

 **RéZoé®** @Rezoefr

J-10 Pour participer à la grande enquête @GenderScan en partenariat avec Les @EchosStart pour faire avancer la #mixité dans la #tech 🧑🏫🧑🏻

rezoefr.fr/actus/communiq...

🗨️ ↻ 11 ❤️ 11

La French Tech, 02/04/2019



La French Tech 
@LaFrenchTech

Suivre

Participez à la grande enquête pour faire avancer la mixité dans la tech genderscan.org avec [@genderscan](https://twitter.com/genderscan) via [@Echosstart](https://twitter.com/Echosstart), et gagnez une chance d'être invités aux restitutions qui seront organisées à [@VivaTech](https://twitter.com/VivaTech) puis lors du G7 !



GENDER SCAN

La mixité et les femmes
dans les métiers des sciences,
techniques et de l'innovation

LA MIXITÉ, UN RÉEL PLUS

- Pour les entreprises :
un pilier de croissance

+23% PERFORMANCE
des équipes mixtes par rapport

Inmujeres México, Mexique, 02/04/2019



Inmujeres México ✓

@inmujeres

Siguiendo



Marca la diferencia y únete a la encuesta
#GenderScan2019 #MarcaLaDiferencia
genderscan.org/es/

GENDER SCAN

La diversidad de género
En los sectores científicos / técnicos
y en la innovación

LA DIVERSIDAD ES UN PLUS

- *Para las empresas:*
un pilar de crecimiento
 - +23% **DESEMPEÑO**
de los equipos "mixtos"
comparado con los equipos
no-mixtos
 - +20% **DESEMPEÑO**
de los equipos "mixtos"
comparado con los equipos
no-mixtos
- *Para los empleados:*
un factor de satisfacción
 - +10% **BIENESTAR**
de los equipos "mixtos"
comparado con los equipos
no-mixtos
 - +14% **BIENESTAR**
de los equipos "mixtos"
comparado con los equipos
no-mixtos

22:54 - 2 abr. 2019

5 Retweets 7 Me gusta



Inmujeres México, Mexique, 01/04/2019



Inmujeres México ✓

@Inmujeres

Siguiendo



¡Vamos a completar el cuestionario
#genderscan 2019! Únase para ver más
mujeres en la #innovación
(genderscan.org/es/)



19:38 - 1 abr. 2019

4 Retweets 5 Me gusta



↻ 4

♥ 5



AkiraChix, Afrique, 31/03/2019



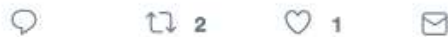
AkiraChix
@akirachix

Follow

Both women AND men benefit from gender balance at work? Make a difference by participating to the Gender Scan survey & help improve gender balance at work & enable more women & men to benefit from it.
ow.ly/UcSE30oeVwn #genderscan2019 #makeadifference #BalanceForBetter

1:50 AM - 29 Mar 2019

2 Retweets 1 Like



Le Mouvement pour les Jeunes et les Etudiants Entrepreneurs, France, 27/03/2019



Moovjee @MoovJee · 27 mars

L'innovation peut-elle encore se passer des femmes ? #FaiteslaDifférence
@GenderScan participez : genderscan.org

N'oubliez pas de cocher "Moovjee" à la fin du questionnaire !

GENDERSCAN

Hommes et femmes
Faites la différence en répondant
À l'enquête mondiale pour la mixité
en action dans la tech

Participez
à l'étude
<https://www.genderscan.org/>

Logos: République Française, eInm, Les Echos START, FDJ, orange

Femmes Ingénieurs, France, 26/03/2019



Femmes Ingénieurs @f_inge · 26 mars

Il est encore temps de participer à la 4ème édition de l'enquête en ligne @GenderScan, qui éclaire l'enjeu de la mixité dans les secteurs de l'innovation #FAITESLADIFFÉRENCE

ow.ly/1fkC30o0bVC

@EchosStart @CNNum @FDJ @Orange_France



Le Mouvement pour les Jeunes et les Etudiants Entrepreneurs, France, 20/03/2019



Moovjee @MoovJee · 20 mars

Avez-vous contribué à l'enquête #genderscan2019 sur la mixité dans l'entrepreneuriat ?

genderscan.org

#FaiteslaDifférence @GenderScan

#innovation #entrepreneur #startup

Ada's List, UK, 01/03/2019

 **Ada's List**
@AdasList Following

The GenderScan 2019 survey, some amazing opportunities and jobs plus Resting Pitch Face, a brilliant new web series, in the Ada's List newsletter mailchi.mp/adaslist/the-g

...



MAKE THE DIFFERENCE

Taking about 12 mn to complete this online survey is taking time to make the difference so that women and men can equally contribute to future developments and innovation.

[Start the survey](#)

6:05 AM - 1 Mar 2019

Digitaly France, 01/03/2019

 **DIGITALY** @Digitaly_FR · 1 mars

#EgaPro  @EchosStart et @GenderScan lancent une grande enquête pour faire avancer la #mixité dans la #tech. À découvrir start.lesechos.fr/entreprendre/a... via @JuliaLemarchand - #WomenInTech



WIL Europe, Europe, 25/2/2019



WIL Europe
@WILEurope

Following

Interested to know how well [#GenderBalance](#) in the high-tech sector is represented? [#Globalcontact](#) is on a mission to do exactly that! Every participant is valuable, so please check it out and fill its survey! [#genderscan2019](#) [#makeadifference](#)
>> genderscan.org



8:30 AM - 25 Feb 2019

3 Retweets 4 Likes



LUMA Center Finland, Finland, 19/2/2019



LUMA Suomi Finland
@LumaSuomi

Following



@GenderScan 2019 -kysely kerää tietoa naisten ja miesten tasa-arvon edistymisestä tiede-, teknologia- ja innovaatioaloilla genderscan.org/index/index/

Translate Tweet

2:54 AM - 19 Feb 2019

1 Retweet 1 Like



Réseaux sociaux : Instagram

PrograMaria, Brésil, 22/05/2019

Gestão de Carreira

% de mulheres que se beneficiaram com o processo

- ✓ Treinamento de desenvolvimento pessoal **43%**
- ✓ Política de pagamento igualitário **35%**
- ✓ Suporte no gerenciamento da carga de trabalho **26%**
- ✓ Igualdade de gênero na promoção **16%**
- ✓ Mentoring **13%**

realização: GENDERSCAN apoio: pro gra maria rta

programaria • S'abonner

programaria A Gender Scan é uma iniciativa francesa que tem como objetivo medir a desigualdade de gênero em empresas ao redor do mundo. Nos ajude a mapear a situação no Brasil, responda a pesquisa 2019 e lembre-se de indicar a PrograMaria no fim do questionário - precisamos de pelo menos 150 respostas para conseguir os resultados nacionais. <https://www.genderscan.org/> #genderscan2019 #makeadifference

1 sem

savepolarbearsco Love this! Would love to collab with you!! Send us a message! :)

1 sem Responde

68 J'aime

22 Mai

Connectez-vous pour aimer ou commenter.

PrograMaria, Brésil, 15/05/2019

Igualdade de gêneros na STEM*

Equilíbrio de gêneros melhora performance e bem-estar

Para empresas: um guia de performance

{no mundo} +23% de melhora na performance de empresas com equipes equilibradas contra empresas com equipes sem equilíbrio de gênero

* Segle em inglês para as áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática

realização: GENDERSCAN apoio: pro gra maria rta

programaria • S'abonner

Mulheres? Está buscando uma mudança na carreira, um novo recomeço ou até mesmo um upgrade no seu currículo? A 4Linux está disposta a te ajudar para que alcance esse objetivo! Veja mais sobre uma campanha voltada para motivar e incentivar sua entrada no mercado de trabalho de TI: <http://bit.ly/2Hdfz> Compartilhe essa informação com as amigas.

#mulherati #mundodat #mulher #desconto #promocaoodecurso #50%off #50%idedesconto #cursolinux #cursodepython #cursodedevops #cursophp #programacao #linux #devops #infraestrutura

2 sem Responde

127 J'aime

13 Mai

Connectez-vous pour aimer ou commenter.

PrograMaria, Brésil, 01/05/2019



The image shows an Instagram post from the account 'programaria'. The main graphic is a dark blue square with white and light blue text and graphics. At the top, it says 'FAÇA A DIFERENÇA' in large, bold, white letters. Below this, there's a magnifying glass icon over a globe. The text below the magnifying glass says 'Separe 12 minutos para completar essa pesquisa e incentive que homens e mulheres possam contribuir igualmente para o futuro.' At the bottom of the graphic, there are logos for 'GENDERSCAN' and 'progra maria pta'. The Instagram post itself has a white background. The user profile 'programaria' is at the top left. The caption in Portuguese asks for help mapping gender inequality in Brazilian companies and mentions the #GenderScan2019 survey. It includes a link to the survey and the hashtag #makeadifference. There are two comments: one from 'menota_mkt' and another from 'menota_mkt' saying 'Opaaa pode deixar!'. The post has 76 likes and is dated 1 May. At the bottom, there's a prompt to connect to like or comment.

programaria • S'abonner

programaria Nos ajude a mapear a desigualdade de gênero em empresas brasileiras: responda à pesquisa #GenderScan2019 e lembre-se de indicar a PrograMaria no fim do questionário - precisamos de pelo menos 150 respostas para conseguir os resultados nacionais. <https://www.genderscan.org/> #makeadifference

4 sem

menota_mkt Opaaa pode deixar!

4 sem · Responde

76 J'aime

1 mai

Connectez-vous pour aimer ou commenter.

Unidad de Igualdad de la Universitat de València, Spain, 02/05/2019



The image shows an Instagram post from the account 'unitatigualltatuv'. The main graphic is a blue square with white text and graphics. At the top, it says 'MARCA LA DIFERENCIA' in large, bold, white letters. Below this, there's a graphic of a hand holding a magnifying glass over a globe. The text below the magnifying glass says 'Participar en esta encuesta en línea es marcar la diferencia en favor de la innovación inclusiva, una innovación a la que hombres y mujeres contribuyen por igual.' Below this, there's a circular button that says 'Comience el cuestionario'. At the bottom of the graphic, there are logos for 'unitatigualltatuv' and 'GENDERSCAN'. The Instagram post itself has a white background. The user profile 'unitatigualltatuv' is at the top left. The caption in Spanish asks if the user knows that gender diversity increases well-being and performance for both men and women, and mentions the Gender Scan 2017 survey. It includes a link to the survey and the hashtag #marcaladiferencia. There are two comments: one from 'unitatigualltatuv' and another from 'unitatigualltatuv' saying 'Marque la diferencia participando en la Encuesta en línea Gender Scan: https://www.genderscan.org/ para poder ver más mujeres en la innovación'. The post has 3 likes and is dated 2 May. At the bottom, there's a prompt to add a comment and a 'Publier' button.

unitatigualltatuv • S'abonner

unitatigualltatuv ¿Sabía que la diversidad de género aumenta el bienestar y el desempeño tanto para mujeres como para hombres? ¡Las cifras del Gender Scan 2017 lo han demostrado!

unitatigualltatuv Marque la diferencia participando en la Encuesta en línea Gender Scan: <https://www.genderscan.org/> para poder ver más mujeres en la innovación

4 |

3 J'aime

IL Y A 4 JOURS

Ajouter un commentaire... Publier

PrograMaria, Brésil, 22/04/2019



Igualdade de gêneros na STEM*

Equilíbrio de gêneros melhora performance e bem-estar

Para empregados: um facilitador do bem-estar

{no mundo} + 10% nos índices de bem-estar em empresas com equipes equilibradas

* Siga em inglês para as áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática

programaria • S'abonner

redejundia5050
1 | 1 mention J'aime Répondre

farias.fabianam @julianchaco
1 | 2 mentions J'aime Répondre

paulinhah @bruterezinha
1 | 1 mention J'aime Répondre

mariabetania543
21 h | 1 mention J'aime Répondre

94 J'aime
IL Y A 1 JOUR

Ajouter un commentaire... Publier

PrograMaria, Brésil, 10/04/2019



Instagram

Rechercher

SETE MINUTOS
para promover os benefícios da igualdade de gêneros no trabalho!

00:07

programaria • S'abonner

programaria A Gender Scan é uma iniciativa francesa que tem como objetivo medir a desigualdade de gênero em empresas ao redor do mundo. Todo ano eles reúnem informações através de uma pesquisa aberta e apresentam com dados os benefícios que o equilíbrio de gênero pode trazer para todos. Nos ajude a mapear a situação no Brasil, responda à pesquisa 2019 e lembre-se de indicar a PrograMaria no fim do questionário - precisamos de pelo menos 150 respostas para conseguir os resultados nacionais.
<https://www.genderscan.org/>
#genderscan2019 #makeadifference

1 siem

70 J'aime
10 AVRIL

Ajouter un commentaire... Publier

Réseaux sociaux : LinkedIn

Isabelle Magyar, HeForShe IMPACT Initiative@UN, Juin 2019



Isabelle Michel-Magyar • 3e et +
HeForShe IMPACT initiative@UN Women Executive Director's Office
1 sem.

Although it is proved that gender balance boosts #innovation, the #STEM fields are still lacking women! Help #makeadifference towards better gender balance in #STEM by participating to the @GenderScan survey <https://lnkd.in/dRkRsPD>

🌐 Voir la traduction

The infographic is divided into two main sections. The left section has a blue background with a white wireframe map of Europe. The text reads: 'TAKE THE DIFFERENCE' in large letters, followed by 'Taking about... is taking women and...'. The right section has a dark blue background with white and yellow text. It features the title 'GENDER SCAN' and 'Gender balance in STEM'. Below this, it states 'GENDER BALANCE BOOSTS PERFORMANCE & WELL-BEING'. There are two bullet points: 'For businesses: a performance boost of +23% for gender balanced teams' and 'For employees: a well-being boost of +10% for gender balanced teams'. Each bullet point is accompanied by a globe icon and a map of France icon.

GENDER SCAN

Gender balance in STEM

TAKE THE DIFFERENCE


Taking about... is taking women and...

GENDER BALANCE BOOSTS PERFORMANCE & WELL-BEING


- **For businesses: a performance boost of +23%** for gender balanced teams
- **For employees: a well-being boost of +10%** for gender balanced teams


18

Next Einstein Forum, Mai 2019


 **Next Einstein Forum (NEF)** + Suivre ...
2 093 abonnés
1 mois




Global Contact launched an online gender scan survey on gender balance in Science & Innovation 2019 edition, takes less than a minute kindly tell us your thoughts and remember to select the Next Einstein Forum at the end of the questionnaire. It is important. The study, is focused on demonstrating the added value of gender balance in the workforce and measuring the impact of policies surrounding gender equality. The questionnaire is online until end of June 2019. Check it out!
<https://lnkd.in/dv6Uhz4>

 Voir la traduction



Gender Scan
genderscan.org

 3

 J'aime   Partager

ESME (Ecole Supérieure de Mécanique et d'Electricité)- Sudria, Mai 2019

 **ESME-Sudria | Ecole Spéciale de Mécanique et d'Ele...** + Suivre ...
9 944 abonnés
1 mois • Modifié

Alumni | Quelques minutes pour répondre en ligne à l'enquête Gender Scan 2019. La croissance durable a besoin de l'innovation, donc de diversité. Les sujets prioritaires de 2019 sont la valeur ajoutée de la mixité au travail, et l'impact des politiques #alumni #ESMESudria #aiesme



FAITES LA DIFFÉRENCE !

Participer à cette enquête en ligne, c'est faire la différence pour l'innovation inclusive à laquelle contribuent également hommes et femmes.

[Commencez le questionnaire](#)

(ENQUETE) Quelques minutes pour répondre en ligne à l'enquête Gender Scan 2019
aiesme.org

 5

PrograMaria, Brésil, Mai 2019

 **PrograMaria**
1 512 abonnés
1 mois

+ Suivre ...

A Gender Scan é uma iniciativa francesa que tem como objetivo medir a desigualdade de gênero em empresas ao redor do mundo. Todo ano eles reúnem informações através de uma pesquisa aberta e apresentam com dados os benefícios que o equilíbrio de gênero pode trazer para todos. Nos ajude a mapear a situação no Brasil, responda à pesquisa 2019 e lembre-se de indicar a PrograMaria no fim do questionário - precisamos de pelo menos 150 respostas para conseguir os resultados nacionais. <https://lnkd.in/g/AMT5u> #genderscan2019 #makeadifference

 Voir la traduction



SETE MINUTOS para promover os benefícios da igualdade de gêneros no trabalho!

16

PrograMaria, Brésil, 22/04/2019

 **PrograMaria**
1 272 abonnés
1 j

+ Suivre ...

Você sabia que tanto homens quanto mulheres se beneficiam do equilíbrio de gênero no trabalho? Na verdade, ter uma quantidade equivalente de homens e mulheres trabalhando juntos melhora a performance e bem-estar no escritório. Na sua empresa existe equilíbrio de gênero? Nos ajude a mapear a situação no Brasil: responda à pesquisa #GenderScan2019 e lembre-se de indicar a PrograMaria no fim do questionário - precisamos de pelo menos 150 respostas para conseguir os resultados nacionais. <http://www.genderscan.org> #makeadifference

 Voir la traduction



Igualdade de gêneros na STEM*

Equilíbrio de gêneros melhora performance e bem-estar

Para empregados: um facilitador do bem-estar

(no mundo) + 10% nos índices de bem-estar em empresas com equipes equilibradas

* Mede em inglês para as áreas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática

17 j'aime

Association des femmes ingénieurs, Avril 2019

 Association Femmes Ingénieurs
791 abonnés
2 mois

+ Suivre ...

Il est encore temps de participer à la 4ème édition de l'enquête en ligne Gender Scan, qui éclaire l'enjeu de la mixité dans les secteurs de l'innovation. Vous avez jusqu'au 31 Mai 2019 pour répondre à l'enquête #FAITESLADIFFERENCE

<http://ow.ly/1fkC30o0bVC>



5

EPITECH – European Institute of Technology, Avril 2019

 EPITECH - European Institute of Technology
19 975 abonnés
2 mois • Modifié

+ Suivre ...

Première étude mondiale sur la mixité dans l'innovation, l'étude Gender Scan met en évidence depuis une dizaine d'années l'apport des équipes mixtes dans ce domaine et identifie des leviers pour en renforcer l'impact.

Epitech, ainsi que l'ensemble des écoles de **IONIS Education Group**, s'associent à cette enquête et vous invitent à donner votre avis.

Le questionnaire dynamique online s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes et se remplit en une dizaine de minutes, selon que vous soyez entrepreneur(euse) ou salarié(e).

L'enquête comprend un volet dédié aux « entrepreneuses dans le numérique », avec l'appui du Secrétariat d'État au Numérique, le Conseil National du Numérique, et d'autres partenaires institutionnels listés sur le site.

Les résultats de cette étude seront présentés en avant-première en mai au Ministre, ainsi qu'à Madame Salwa Toko, présidente du Conseil National du Numérique. L'intégralité de l'enquête sera disponible à l'automne 2019.

Merci pour votre participation !

