

LA COMPLEXE FÉMINISATION DE LA TECH

INCLURE LES FEMMES DANS
LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE



NOTE D'ANALYSE

IMPACT
TANK



L'AUTEURE

JEANNE-MARIE RIOU est chargée d'études au sein de l'IMPACT TANK dans le cadre de son stage de fin d'études. Après un Master « Métiers du politique et Action publique territoriale » suivi à l'Université Paris-Saclay et à Sciences Po Saint-Germain-en-Laye, Jeanne-Marie a rejoint l'IMPACT TANK pour travailler sur les enjeux liés à l'inclusion numérique, à l'accueil et à l'intégration des personnes réfugiées en France, et à la question des données en protection de l'enfance.



A PROPOS

Lancé en octobre 2020 à l'initiative du GROUPE SOS et de quatre universités (Sciences Po, Sorbonne Université, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris Dauphine – PSL), l'IMPACT TANK est le premier think tank dédié à l'économie à impact positif en France.

Il croise expertise académique et expérience de terrain pour favoriser la mise à l'échelle des innovations sociales les plus prometteuses, inspirer l'action publique et les modèles entrepreneuriaux de demain, et rassembler l'ensemble des acteurs engagés dans une culture de l'impact au service de la construction d'une économie plus inclusive et plus durable.

A partir de recherches documentées et d'entretiens menés avec des acteurs et actrices de terrain et des expert-es reconnues, une note d'analyse fait l'état des lieux des besoins nés d'un enjeu social précis et fait émerger des recommandations d'actions sur la base des innovations recensées.

©IMPACT TANK
15 rue de la Fontaine au roi
75011 PARIS

<https://impact-tank.org/>
Twitter : @ImpactTank
LinkedIn : IMPACT TANK

Conception graphique : Gaëlle Cazabat
Août 2022



Les débuts de l'informatique sont marqués par une forte présence des femmes dans le secteur. En effet, **jusque dans les années 70, les femmes restent majoritaires dans le domaine**, notamment dans celui de la programmation¹. Pourtant, aujourd'hui, dans les pays de l'Union Européenne, où 57% de l'ensemble des diplômé-es de l'enseignement supérieur sont des femmes, **seules 25% d'entre elles ont obtenu un diplôme dans les filières du numérique et seules 13% de ces diplômées travaillent dans le secteur du numérique**², alors même que ces métiers sont ceux qui seront majoritaires demain, tant dans l'emploi que l'entrepreneuriat, et que les nouvelles technologies représentent un vecteur essentiel dans la promotion et la construction de l'égalité femme/homme.

L'INCLUSION DES FEMMES PAR LE NUMÉRIQUE DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le rapport *Egalité des sexes et autonomisation des femmes par les Technologies de l'Information et des Communications*, publié par l'ONU Femmes en 2005, démontrait déjà qu'outre les inégalités numériques principalement appréhendées (de classes, générationnelles...), « une 'fracture entre les sexes' a également été observée, et elle se traduit par une plus faible proportion de femmes qui ont accès et qui utilisent les TIC (Technologies de l'Information et des Communications) par rapport aux hommes. [...], **les TIC risquent d'exacerber les inégalités existantes entre les femmes et les hommes et créer de nouvelles formes d'inégalité** ». En effet, alors que le numérique est un véritable outil d'émancipation et d'innovation, les femmes ne bénéficient pas des avantages dont elles pourraient en tirer. Elles font encore face à des **logiques discriminatoires et stéréotypées**, et à des **biais sociaux et culturels** qui limitent leurs opportunités.

Aujourd'hui, et ce malgré les différentes alertes lancées au fil des années, nous pouvons observer que cette « fracture entre les sexes » est toujours d'actualité. En 2018, l'OCDE a publié plusieurs statistiques relatives aux inégalités de genre dans le secteur des TIC. A titre d'exemple, cette même année, **à l'âge de 15 ans, seules 0,5% des filles des pays de l'OCDE souhaitaient devenir des professionnel·les des TIC, contre 5% des garçons**, et deux fois plus de garçons que de filles espéraient devenir ingénieurs, scientifiques ou architectes.

Au niveau des pays européens notamment, alors même que plusieurs avancées en termes d'égalité des genres sont à noter, nous pouvons remarquer une **inégale intégration des hommes et des femmes dans les domaines du numérique et de l'informatique**. Le rapport *I'd blush if I could. Closing gender divides in digital skills through education* publié par l'UNESCO en 2019 démontre que **les femmes développent moins de compétences numériques que les hommes**, notamment du fait de leur sous-représentation au sein des diplômé-es du secteur des nouvelles technologies. En effet, en 2020, un rapport de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres du Parlement Européen intitulé *Résorber le fossé numérique entre les femmes et les hommes : la participation des femmes à l'économie numérique* notait que **les femmes ne représentent que 17% de l'ensemble des étudiant·es dans le secteur des TIC**.

¹ Voir <https://www.grandecolenumerique.fr/ressources/les-femmes-et-le-numerique/chiffres-cles-sur-les-femmes-et-la-tech>

² Ibid.

Ces disparités en termes d'intégration peuvent s'expliquer en partie par le fait que **les outils numériques peuvent intégrer, renouveler et perpétuer certains stéréotypes sexistes**, puisqu'étant conçus par des équipes en grande majorité masculine (UNESCO, 2019). Un rapport de l'OCDE souligne qu'**entre 2012 et 2017, dans le domaine de la programmation, 77% des équipes étaient uniquement composées d'hommes**³. Par exemple, ces stéréotypes sexistes s'illustrent dans le cas de l'intelligence artificielle : « Les modèles dominants d'assistants vocaux cristallisent les conceptions de ce qui est considéré comme 'normal' ou 'anormal' » (UNESCO, 2019).

Il est aussi important de noter que les femmes subissent un cumul de difficultés qui entravent leur accès aux métiers du numérique.

Plus touchées par les **inégalités d'ordre économique et social** (difficultés de revenus, situations de monoparentalité, principales bénéficiaires du RSA...), elles ne disposent pas toujours des ressources nécessaires à un accès et un usage du numérique optimal, sont plus concernées par des **situations d'illectronisme** et il est alors encore plus complexe pour elles de se saisir et d'exploiter pleinement les opportunités du numérique, celui-ci étant « un aspect d'un système plus large de discrimination et de désavantages qui limitent le potentiel des femmes et des filles à participer à la société », comme le souligne Paola Cervo, coordinatrice du projet Digital for Development (D4D) Hub Union africaine – Union Européenne. Elle poursuit en expliquant que « tenir compte de l'intersectionnalité entre le genre et d'autres formes de discrimination est essentiel pour s'atteler efficacement à combler le fossé numérique »⁴.

UN SECTEUR NUMÉRIQUE PLUS INCLUSIF

QUELS LEVIERS D'ACTION ?

Il est aujourd'hui nécessaire de **prendre en compte la question numérique dans la lutte contre les inégalités de genre**. Cela permettrait non seulement de résorber les disparités existantes en termes d'accès et d'usage, mais également d'intervenir en faveur de l'émancipation des femmes. Il y a urgence à agir, à tous les niveaux et dans toutes les organisations, pour impulser une véritable **politique de mixité dans le secteur** et assurer une meilleure **parité numérique**. Pour se faire, nous pouvons dégager quatre axes prioritaires.

1. Renforcer la sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes

La **sensibilisation des jeunes, et notamment des jeunes filles dès le primaire**, apparaît comme un enjeu phare pour assurer un véritable numérique inclusif. Par une information complète et dispensée par des professionnel·es formé·es sur le sens et les opportunités d'emploi dans le secteur, il sera possible de mieux lutter contre les clichés et les biais cognitifs. En effet, les stéréotypes sexistes influencent largement le choix des matières et des parcours et « déterminent que **moins de 3% des adolescentes européennes manifestent un intérêt pour travailler dans le domaine des TIC** »⁵. Ainsi, le milieu éducatif a tout son rôle à jouer dans cette diversification du secteur du numérique. Cet enjeu va de pair avec celui de la **représentativité** et de l'importance de **présenter aux jeunes les femmes pionnières du numérique** et leurs parcours, et de visibiliser leurs réalisations dans le domaine des TIC. Les femmes ne sont pas qu'utilisatrices et consommatrices, elles sont également développeuses et créatrices.

Le projet « Parallaxe 2050 » (+), lancé en 2019 et porté par le Campus des Métiers et des Qualifications du Numérique et par l'Académie de Grenoble, représente en ce sens un outil d'expérimentation innovant. Pensé pour les collégien·nes et les lycéen·nes, l'objectif de cet *escape game* est de **découvrir les métiers des TIC**, de se renseigner sur son orientation et de comprendre pourquoi les femmes sont sous-représentées dans le secteur du numérique. « Le scénario ? Venir en soutien de jeunes analystes développeuses, techniciennes ou ingénieures afin de rétablir le nouvel internet [...], et éviter un monde injuste, inégalitaire et patriarcal. En incarnant des héroïnes et héros de ce futur, les jeunes toucheront du doigt plusieurs compétences numériques et devront réussir les épreuves en un minimum de temps » explique Xavier Cheney, Directeur opérationnel de « Parallaxe 2050 ».

³ OCDE. *More needs to be done to bridge the digital gender divide*, octobre 2018.

^{4,5} Voir <https://d4dhub.eu/fr/news/1%C3%A9galit%C3%A9-num%C3%A9rique-entre-femmes-et-hommes-un-%C3%A9l%C3%A9ment-d%C3%A9cisif-de-la-transformation-num%C3%A9rique>

2. Faire de la formation des femmes une priorité

Le numérique est un secteur d'activité en tension. D'ici à 2027, **plus de 232 000 recrutements seraient prévus** dans la filière⁶. Il s'agit ici de véritables opportunités, dans un domaine qui peine à recruter des profils compétents, pour les femmes et pour le développement économique des structures de la Tech. En effet, « en Ile-de-France par exemple, la part la plus importante des femmes dans le secteur du numérique a soutenu le dynamisme économique de la région depuis 10 ans »⁷.

Cette **pénurie de profils compétents** relève d'un manque de formation des femmes qui, d'une part, du fait des stéréotypes adossés à ce secteur, ne se représentent pas comme compétentes pour effectuer ces types de métiers, et qui, d'autre part, ne vont pas se voir naturellement proposer ces types de postes par des prescripteurs de Pôle emploi, des missions locales... qui privilégient plutôt des profils masculins. Ainsi, les femmes se tournent moins vers les diplômes des TIC et ne développent pas suffisamment de compétences en matière de numérique.

Ramener les femmes vers les formations numériques et garantir le développement de leurs compétences en la matière, c'est d'abord **travailler sur l'environnement des universités et des écoles du secteur des TIC**. Plusieurs besoins s'expriment à ce niveau : former les acteur·rices pédagogiques à l'intérêt de l'inclusion et la diversité dans les filières scientifiques et informatiques, lutter contre les comportements sexistes fortement présents au sein de ces formations⁸, imposer des objectifs de quotas féminins...

Ces dispositions doivent aussi être accompagnées de **mesures attractives** pour, dans un premier temps, attirer les femmes vers ces formations, puis, dans un second temps, éviter une fuite de cerveaux des diplômées des TIC vers des pays qui favorisent la féminisation du secteur. A titre d'exemple, **alors que le reste de l'Union Européenne enregistre une hausse de 16% des femmes travaillant dans les secteurs de la haute technologie, la France n'enregistre qu'une hausse de 5% sur la période 2011-2019**, preuve d'une lente intégration des profils féminins dans le domaine de la Tech⁹.

Enfin, il est également nécessaire de réfléchir à des **programmes adaptés aux femmes selon la génération dont elles sont issues** afin de les sécuriser dans leur apprentissage et de permettre aussi de faciliter la reconversion de certaines d'entre elles.

Pour pallier ces difficultés, différentes initiatives existent. Simplon.co (+), entreprise sociale et solidaire, s'est donnée pour objectif d'utiliser le numérique comme un **levier d'inclusion** et un **révélateur de talents afin d'accompagner la transformation numérique des organisations**. Le programme #Hackeuses, porté par l'entreprise, délivre des formations gratuites, dont la certification est reconnue par l'Etat, à destination des femmes afin de leur enseigner la culture et les techniques du numérique et de les amener vers les réseaux et métiers du secteur. Le programme cible prioritairement les femmes venant des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV), les femmes sans emploi et/ou sans formation, les femmes en reconversion professionnelle et les femmes étrangères (hors UE)¹⁰.



^{6,7} Voir <https://www.latribune.fr/opinions/tribunes/favoriser-l-insertion-des-femmes-dans-la-tech-un-enjeu-cle-du-developpement-territorial-en-france-905441.html>

⁸ Lebugle, Amandine, Justine Dupuis et al. *Les violences subies dans le cadre des études universitaires : principaux résultats des enquêtes Violences et rapports de genre (Virage) réalisées auprès d'étudiant.es de 4 universités françaises*, Ined, 2018.

⁹ Voir https://www.genderscan.org/Docs/Gender_Scan_Synthese_2022_France.pdf

¹⁰ Voir <https://simplon.co/formation/hackeuses/19>

3. Assurer la diversité des profils en entreprise

Si Internet portait l'espoir, à ses débuts, de plus d'égalité et de progrès sociétal, cette vision a peu à peu été remise en question par les disparités qui ont progressivement émergé. Pour remédier à cette dynamique, il s'agit d'impliquer l'ensemble des acteur·rices en capacité d'influer sur celle-ci, et notamment les entreprises.

La question de la **représentativité** s'impose à nouveau sur ce point. Pour **promouvoir l'inclusion en entreprise**, il est nécessaire de **soutenir la mixité aux postes de direction du numérique**. Selon l'étude réalisée par l'organisation AnitaB.org en 2019, seulement **18,5% des responsables dans le numérique sont des femmes**¹¹. Pour promouvoir leur accès à des postes à responsabilités, plusieurs solutions sont envisageables : imposer des quotas féminins, comme nous l'avons évoqué pour les universités, faire de la parité un objectif *business* et une obligation légale, mesurer l'impact positif de l'inclusion des femmes dans le secteur de la Tech... Il s'agit également de leur permettre de renforcer leurs compétences au sein même de l'entreprise, en les poussant à effectuer des formations sur des thématiques plus spécifiques ou moins féminisées par exemple.

L'association Diversidays (+), spécialisée dans l'égalité des chances, s'attelle à **accélérer la diversité dans les métiers et entreprises du numérique afin de faire émerger des talents sous-représentés ou discriminés et donc notamment les profils féminins**. Convaincue que la diversité des profils est un important levier de performance des entreprises, l'association a développé plusieurs programmes et outils qui agissent en faveur d'une meilleure représentation des femmes dans la Tech. A titre d'exemple, le programme « TechYourPlace » entend rendre les startups plus inclusives dans leurs modes de management et de recrutement.



¹¹ Voir <https://www.grandeecolenumerique.fr/ressources/les-femmes-et-le-numerique/chiffres-cles-sur-les-femmes-et-la-tech>



4. Renforcer les aides dédiées à la création d'entreprise dans le secteur de la Tech pour pousser les femmes à développer leurs projets

En 2018, **seules 10% des entreprises innovantes ont été fondées par des femmes**. A noter que ces mêmes entreprises reçoivent **23% de financements de moins que celles créées par des hommes**, mais ont **30% de chances de moins de se faire racheter ou d'entrer en bourse**¹². De la même manière, **seuls 10% des brevets sont inventés par des femmes** et, au rythme actuel, cet écart entre les femmes et les hommes ne sera résorbé qu'en 2080¹³.

Ces facteurs prouvent qu'il est essentiel de **soutenir les femmes dans l'entrepreneuriat à l'heure où le secteur numérique est l'un des moteurs de l'économie**. Par ailleurs, la Commission Européenne plaide, dès 2013, pour une meilleure intégration des femmes dans le numérique car, si elles occupaient autant d'emplois que les hommes dans le secteur, le PIB européen pourrait bénéficier d'un gain d'environ 9 milliards d'euros par an¹⁴.

Il s'agit dans un premier temps de **changer de regard quant à la place des femmes dans la Tech**. Les stéréotypes sexistes ont mené les femmes à ne pas se sentir compétentes dans le secteur. Il conviendrait de développer davantage des programmes d'accompagnement qui leur sont dédiés (*leadership, formation aux outils numériques, soft skills...*).

La question financière est aussi un enjeu phare. Il est nécessaire de prévoir des **enveloppes de financement spécifiques pour soutenir les projets numériques portés par des femmes**, ainsi que de faciliter leur accès au crédit, les startups fondées par des femmes ayant en moyenne 30% de moins de chance que celles fondées par des hommes de lever des fonds¹⁵.

Le collectif SISTA (+) lutte contre ces inégalités dans le financement entre les entrepreneur-es. La structure présente trois objectifs principaux : « booster » les femmes entrepreneures, accélérer le financement des entrepreneures et diversifier les équipes d'investissement. Le programme « SISTA EntrepreneurEs » entend créer un **écosystème de femmes fondatrices dans le secteur de la Tech** afin de les accompagner, de donner de la visibilité à leur projet, de diffuser des bonnes pratiques et de pouvoir leur faire bénéficier d'expert.es pour les aider à poursuivre leur expérience entrepreneuriale. Le collectif travaille également à la collecte et la publication de données générées dans le secteur pour informer sur les inégalités de financement et permettre la création de solutions techniques innovantes.

➤ Pour garantir un numérique diversifié et inclusif, ces axes prioritaires doivent s'accompagner d'une **prise de conscience publique et politique**. Les pouvoirs publics doivent se mobiliser pour soutenir l'intégration des femmes dans le secteur du numérique et prendre les mesures adéquates afin de réduire un peu plus les inégalités de genre.

^{12, 13} OCDE. *More needs to be done to bridge the digital gender divide*, octobre 2018.

¹⁴ Voir https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_13_905

¹⁵ Voir <https://www.grandecolenumérique.fr/ressources/les-femmes-et-le-numérique/chiffres-cles-sur-les-femmes-et-la-tech>

L'INCLUSION NUMÉRIQUE DES FEMMES

UN ENJEU PUBLIC

Les pouvoirs publics disposent d'une responsabilité particulière dans le renforcement de l'intégration des femmes dans la Tech. Les inégalités de genre dans le secteur du numérique impactent différents champs de compétences publiques et concernent plusieurs ministères (économie et souveraineté numérique, éducation nationale, enseignement supérieur, solidarités...). La mixité dans le numérique doit alors devenir une **priorité majeure et transversale des politiques publiques**.

Depuis quelques années, nous pouvons observer plusieurs avancées sur la question. Par exemple, dès 2017, l'Éducation nationale a élaboré un Plan d'évolution de l'éducation nationale vers l'éducation aux TIC, à l'informatique et notamment aux méthodologies de codage. Ce Plan prévoyait aussi la **sensibilisation des acteur·rices pédagogiques aux biais qu'ils et elles peuvent rencontrer dans le cadre de leur enseignement** afin de lutter contre les stéréotypes et de promouvoir la place des femmes dans le secteur du numérique. Pour compléter ce premier programme, le ministère de l'Éducation nationale a également lancé un plan « mixité » en 2021 pour travailler sur l'orientation des élèves et **atteindre au moins 30% de filles dans certains enseignements de spécialité au lycée** et au moins 30% de garçons dans d'autres. « Pour les filles, cela concerne donc tout particulièrement les spécialités 'Numérique et sciences informatiques' et 'Sciences de l'ingénieur' (alors que pour les garçons, ce sont les spécialités littéraires, artistiques et de langues) »¹⁶.

Concernant l'inclusion économique et la démocratisation de l'entrepreneuriat pour toutes et tous, la Direction interministérielle du numérique (Dinum) a lancé son programme des « Entrepreneurs d'intérêt général » (sic) avec pour objectif de **faire en sorte qu'en 2022, les femmes représentent 50% des « profils atypiques » recrutés** par cette même Direction¹⁷, quand les femmes ne sont aujourd'hui présentes qu'à 30% dans les métiers du numérique, dans le secteur public comme privé. La Dinum a également intégré, pour la première fois, un **indicateur de performance** relatif à la part des femmes recrutées dans le cadre de leur programme « Innovations et transformations numériques ». Il est précisé qu'une partie du budget dédié à ce programme est consacrée à « développer des méthodes de recrutements innovantes pour résoudre des défis publics »¹⁸.

Enfin, les collectivités territoriales ont également un rôle à jouer dans l'inclusion des femmes dans le secteur de la Tech. Les opportunités sont nombreuses et les territoires, s'ils parviennent à agir pour remédier à la fracture numérique, pourraient pleinement s'en saisir. Les régions par exemple, notamment par leur compétence en termes de développement économique, disposent de moyens importants pour mettre en œuvre des **dispositifs d'action publique locale adaptés** et bénéficient d'un **réseau partenarial local** qui pourrait permettre de pousser à la concertation et la coopération des différent·es acteur·rices autour d'initiatives d'orientation, de formation et d'insertion pour l'inclusion des femmes dans le numérique¹⁹.



^{16, 17, 18} Voir <https://acteurspublics.fr/articles/la-feminisation-du-numerique-de-letat-passe-par-les-profils-atypiques>

¹⁹ Voir <https://www.latribune.fr/opinions/tribunes/favoriser-l-insertion-des-femmes-dans-la-tech-un-enjeu-cle-du-developpement-territorial-en-france-905441.html>



L'association **SOCIAL BUILDER** a pour ambition de **permettre aux femmes de concrétiser leurs parcours professionnels dans le numérique**, par l'emploi comme l'entrepreneuriat, via des actions d'orientation, de formation et d'insertion professionnelle. Labellisée Grande Ecole du Numérique et lauréate La France s'engage, l'association a formé et accompagné plus de **35 000 femmes** en France depuis 2011 et rassemble une communauté de 55 000 femmes. Social Builder s'appuie notamment sur les objectifs 5 (égalité entre les sexes), 8 (travail décent et croissance économique) et 10 (inégalités réduites) des Objectifs de Développement Durable définis par l'ONU pour mettre en œuvre son action. [> en savoir plus](#)



DESCODEUSES est une association qui entend **développer le pouvoir d'agir des femmes des quartiers prioritaires en les outillant, en les formant et en les accompagnant vers les métiers valorisés du numérique**. DesCodeuses propose une formation de six mois gratuits et répondant aux besoins d'inclusion et de sortie de la précarité des femmes des quartiers prioritaires, afin de lutter à la fois contre les inégalités de genre et les inégalités territoriales. L'association fonctionne par promotions, qui font chacune l'objet d'une mesure d'impact.



WEBFORCE3 est un réseau de **50 écoles des métiers du numérique, agréé solidaire d'utilité sociale** et présent en France comme à l'international. Par des programmes pédagogiques et professionnalisant, WebForce3 souhaite ouvrir les formations aux publics éloignés de l'emploi et sous-représentés dans la Tech pour plus d'inclusion et de diversité en entreprise afin de participer à une société numérique inclusive, éthique et durable. Des **formations réservées exclusivement aux femmes** sont régulièrement proposées par WebForce3, qui s'inscrit dans la lutte contre les inégalités de genre et pour la parité dans le secteur du numérique. [> en savoir plus](#)



FEMMES@NUMÉRIQUE est une fondation créée sous l'égide de la Fondation de France en 2018 et une association depuis 2021. Femmes@Numérique entend **rassembler les acteurs et les actrices engagé-es dans l'inclusion indispensable des femmes dans le secteur du numérique**. Soutenu par le gouvernement, le collectif assure, par son association, le suivi et la promotion des projets lauréats des appels à projets lancés par la fondation. Son objectif est d'**accélérer la féminisation des métiers et filières du numérique par le passage à l'échelle de projets associatifs** qui ont déjà fait leurs preuves dans la lutte contre les stéréotypes et pour les carrières féminines dans le secteur. L'association met aussi en œuvre des actions de sensibilisation auprès du grand public, d'organisations publiques et privées, d'entreprises et d'acteurs de la formation et de l'enseignement. [> en savoir plus](#)



BECOMTECH est une association nationale qui **œuvre à la mixité dans l'informatique et le numérique** et qui cible les filles et les femmes de 14 à 25 ans. Inscrite dans une démarche de sensibilisation à l'égalité femme-homme dans le numérique en milieu scolaire, l'association repose sur deux programmes : « Jump in tech », qui permet d'initier gratuitement aux métiers techniques de l'informatique des filles en classe de troisième et de seconde pour leur permettre d'élargir leurs choix professionnels et d'orientations, et « Ambassadrices », qui vise à approfondir les compétences des jeunes filles afin de leur permettre de continuer à se former et à se professionnaliser dans le secteur du numérique. [> en savoir plus](#)

CONCLUSION

Il est aujourd'hui nécessaire d'adopter des **mesures fortes pour pallier le *gender gap* persistant dans le secteur du numérique et des nouvelles technologies**. Pour y remédier, il s'agirait, entre autres, d'encourager les démarches de création de **référentiels et indicateurs communs autour de la mesure d'impact dans ce domaine afin d'identifier et de diffuser les initiatives prometteuses et innovantes** allant dans le sens de l'égalité femme/homme et de les porter auprès des décideurs publics. Dans le même temps, il s'agirait de mettre l'accent sur l'importance d'analyser de manière croisée les résultats en termes d'impact de ces initiatives privées et publiques en faveur des femmes dans les métiers techniques du numérique et les leviers générateurs de cet impact, **pour aider à structurellement changer le secteur et les pratiques**.

L'inclusion des femmes dans le secteur des TIC touche à de nombreux domaines de l'action publique. Assurer une véritable **politique numérique égalitaire** participerait non seulement à **réduire les inégalités** présentes dans ces autres champs d'action mais également à **soutenir l'émancipation des femmes** afin de leur permettre de s'inscrire pleinement dans la vie publique et politique de nos sociétés.

RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

- La Mêlée. *Femmes et numérique : Etat d'urgence. 25 propositions pour les territoires et les entreprises*, mars et avril 2021.
- Lebugle, Amandine, Justine Dupuis et al. *Les violences subies dans le cadre des études universitaires : principaux résultats des enquêtes Violences et rapports de genre (Virage) réalisées auprès d'étudiant.es de 4 universités françaises*, Ined, 2018.
- AnitaB.org. *Capital one case study. Closing the diversity gap*, 2019.