

Revue de presse Gender Scan



Édition 2022



[Sommaire](#)

Audiovisuel & presse écrite print	12
Var-Matin, Tech for All ", la table ronde " girl power ", 18/04/2022	13
Nice Matin, Tech for All ", la table ronde " girl power ", 18/04/2022	15
Monaco Matin, " Tech for All ", la table ronde " girl power ", 18/04/2022	17
Le Monde, L'intégration des femmes dans l'informatique stagne, 07/04/2022	19
La Tribune, Comment la place des femmes dans les métiers du numérique mobilise en Occitanie, 09/03/2022	22
Mediaplus, La proportion de femmes dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, 24/02/2022	25
Agence France Presse Fil Gen, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022	27
Femmes ici et ailleurs, 96% des étudiantes en filière numérique se déclarent satisfaites de leurs études, 01/01/2022	28
CBNEWS, Féminisation du numérique : des progrès, mais des efforts restent à faire, 02/12/2021	29
Média le quotidien des professionnels des médias, La féminisation du numérique en hausse mais des efforts restent à faire, 02/12/2021	29
Agence France Presse - Fil Gen, Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude, 01/12/2021	31
Agence France Presse - Fil Eco, Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude, 01/12/2021	32
01net, "L'Empowerment féminin gagne du terrain dans les métiers de la Tech", France, 05/05/2021	33
BAE Negocios, Diversidad de género en ciencia y tecnología, ¿el motor de la recuperación post-Covid?, Argentina, 31/03/2021	37
Castelnau le mag, Les filles sous-représentées dans le numérique, Pays francophones, 01/03/2021	44
Audiovisuel & presse écrite on line	45
Varmatin.com, Trophées Women in Tech à Cannes: La preuve par le talent!, 18/04/2022	46
Le Monde.fr., Dans la « tech », les effets très limités des politiques d'ouverture aux femmes, 06/04/2022	54
Educavox.fr., Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences : 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques, 09/03/2022	56
Leparisien.fr., Le numérique, "un nouveau champ de lutte pour l'émancipation des femmes", 08/03/2022	60
Lesnumériques.com., Journée internationale des droits des femmes : elles ont marqué la tech cette année, 08/03/2022	65
Chanelnews.fr., 17% seulement de femmes diplômées dans la tech en France, 08/03/2022	68

Itrmobiles.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat-es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur-es Et De Scientifiques, 08/03/2022	69
Viabooks.fr., Election présidentielle: les 26 propositions de Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences pour plus de mixité, 08/03/2022	72
Latribune.fr., Comment la place des femmes dans les métiers du numérique mobilise en Occitanie, 08/03/2022	76
Lentrepriseconnectée.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat-es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur-es Et De Scientifiques, 08/03/2022	80
Itrsoftware.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat-es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur-es Et De Scientifiques, 08/03/2022	83
Animasoft.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat-es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur-es Et De Scientifiques, 08/03/2022	86
Tendanceit.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat-es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur-es Et De Scientifiques, 08/03/2022	89
Infodsi.com., Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat-es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur-es et de scientifiques, 08/03/2022	92
Itrnews.com., Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat-es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur-es et de scientifiques, 08/03/2022	96
la-newsmag.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat-es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur-es Et De Scientifiques, 08/03/2022	99
Itrmanager.com, Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat-es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur-es et de scientifiques, 08/03/2022	103
Itrpress.com, Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat-es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur-es et de scientifiques, 08/03/2022	106
L'ADN.eu, Femmes et tech : 4 chiffres qui montrent qu'en France la mixité stagne, 07/03/2022	109
positivr.fr. (The Goodonomist), La place des femmes dans le numérique progresse mais reste insuffisante, 25/02/2022	110
Lemondeinformatique.fr, Les entreprises en progrès sur le sujet de la mixité IT, 24/02/2022	111
Lemediaplus.com, La proportion de femmes dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, 24/02/2022	115
Stratégies.fr., Toujours aussi peu de femmes dans le numérique, 23/02/2022	118

Libération.fr, Pas parité, Place des femmes dans le numérique : le plafond de la tech, 23/02/2022	120
Frenchweb.fr, Femmes dans la Tech : quel bilan en France et en Europe ?, 23/02/2022	122
Notretemps.com, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022	124
L'infodurable.fr, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022	125
Techniques-ingénieur.fr, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022	126
Madyness.com, La France n'atteint toujours pas les 20% de femmes dans le numérique, 23/02/2022	127
Solutions-numeriques.com, Etudes dans le numérique : stéréotypes de genre et sexisme freinent les femmes, 18/01/2022	129
Usinenouvelle.com, Le recul des maths au lycée donne des sueurs froides au monde de l'ingénierie et du numérique, 03/01/2022	133
Lemondeinformatique.fr, L'orientation des adolescentes vers le secteur IT en panne, 22/12/2021	136
Alliancy.fr - Gender Scan 2021 Focus : adolescentes et étudiantes dans le numérique, 20/12/2021	139
Techtalks.fr, Véronique di Benedetto, Numeum : « le numérique ouvre un champ des possibles immense pour chacun », 16/12/2021	141
Leparisien.fr, Stéréotypes et auto-censure : pourquoi si peu de jeunes filles se projettent dans le secteur du numérique, 11/12/2021	146
France Culture, Le Journal de 8h, 02/12/2021	148
Techniques-ingenieurs.fr, Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude, 01/12/2021	149
L'infodurable.fr, Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude, 01/12/2021	151
CBNEWS, Féminisation du numérique : des progrès mais des efforts restent à faire, 01/12/2021	153
Visible, Le Numérique ne fait pas "genre", 01/12/2021	155
Challenges, Féminisation du numérique : des progrès mais des efforts restent à faire selon une étude, 01/12/2021	157
The Woman Post, "Is the global gender gap closing?", Colombia, 14/04/2021	160
Chut, « Episode 1 : des chiffres et des actes », France, 13/04/2021	161
Alliancy, « Asseoir la place des femmes en cybersécurité : Comment mener ce combat multi-acteurs ? », France, 23/03/2021	162
La Tribune, « Et si l'absence de femmes dans la Tech était d'abord une question de culture ? », France, 08/03/2021	164
Fr.finance.yahoo.fr, Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, Pays francophones, 08/03/21	166
RFI fr Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, 6/3/2021	171

L'Usine Nouvelle, « Mixité dans la Tech, pour progresser il faut compter », France, 06/03/2021	173
RFI es #8M: Diversidad en la tecnología, una gran ventaja post-Covid, Pays hispanophones, 06/03/2021	176
RFI pt, Mulheres no ramo tecnológico têm de ganhar em visibilidade advoga tribuna, Pays hispanophones, 06/03/2021	178
MCD Moyen Orient Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, Moyen Orient, 06/03/2021	179
Fr.news.yahoo.com, Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, Pays francophones, 06/03/2021	182
Fr.news.yahoo.com, Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, Pays francophones, 06/03/2021	184
Gazettemoselle.fr, Entreprises : Le numérique au féminin, des progrès à faire..., Pays francophones, 05/03/2021	187
Audencia, Journée des droits de la femme : un atelier #négotraining spécial pour les femmes dans le numérique, Pays francophones, 03/03/2021	189
ELLE.fr, Nouvelle campagne de recrutement de spationautes : bientôt plus de femmes dans l'espace ?, Pays francophones, 16/02/2021	192
Letudiant.fr, TRIBUNE - Le numérique sexiste : entre "mite" et réalité, Pays francophones, 21/01/2021	194
Institutionnel / Partenaires	197
University Women of Europe, Web site, Europe, 18/04/2021	198
University Women of Europe, Blog, Europe, 18/04/2021	198
Diversity in Physics Finland with Helsinki Association of Women Researchers, Blog post, Finlande, 06/04/2021	201
La Française des Jeux, Newsletter "Et sinon quoi de neuf #46 ?", France, April 6th 2021	202
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, Avril 2021	202
The National Girls Collaborative Project, Newsletter, USA, 29/03/2021	203
Polish Women Scientists Network, Site web, Pologne, 26/03/2021	204
PrograMaria, Blog, Brésil, 26/03/2021	206
Centrale Supélec au féminin, Newsletter, France, March 23rd 2021	208
Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), Bulletin d'information, Canada, 23/03/2021	210
Pôle académique de Namur, E-mail, Belgique, 23/03/2021	211
Society of Women Engineers, Blog post, USA, 17/03/2021	211
CDEFI, Newsletter, France, March 17th 2021	212
CDÉACF, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA), Site web, Canada, 16/03/2021	213
Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), Canada, 16/03/2021	213
The National Girls Collaborative Project, Newsletter, USA, Mars 2021	214

European Network for Women in Leadership, Newsletter, Europe, March 2021	214
Movimiento STEAM, Newsletter, Mexico, March 2021	214
Advancing New Canadian Women in Technology (ANCWT), Website, Faculty of Engineering, Canada, 15th of march	216
Advancing New Canadian Women in Technology ANCWT, Canada, 15/03/2021	217
Réseau des Femmes d'affaires du Québec, Infolettre, Canada, 11/03/2021	217
MOD-ELLE, E-mail, Suisse, 10/03/2021	218
Grande Ecole du Numérique, article sur le site web, France, March 2021	218
Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), Site web, Canada, 08/03/2021	218
CDÉACF, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA), Site web, Canada, 08/03/2021	219
Polish Women Scientists Network, Pologne, 08/03/2021	220
Grande Ecole du Numérique, article sur le site web, France, March 2021	221
Réseaux sociaux : Facebook	222
La Grande Ecole du Numérique, France, 20/12/2021	222
Orange France, France, 24/11/2021	223
Tunisian Women Mathematician's Association TWMA, Tunisie, 15/07/2021	224
WenakLabs, Tchad, 08/07/2021	224
WenakLabs, Tchad, 10/06/2021	224
Ticotal, Costa Rica, 22/04/2021	225
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 22/04/2021	225
University Women of Europe, Europe, 18/04/2021	226
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 17/04/2021	226
Colegio Cientifico de Alajuela, Costa Rica, 17/04/2021	227
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 11/04/2021	228
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 09/04/2021	229
Ticotal, Costa Rica, 08/04/2021	230
Ticotal, Costa Rica, 06/04/2021	231
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 06/04/2021	232
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 05/04/2021	233
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 05/04/2021	234
Polish Women Scientists Network, Pologne, 30/03/2021	234
PrograMaria, Brésil, 28/03/2021	235
Pôle académique de Namur, Belgique, 23/03/2021	236
Chicas en Tecnología, Argentine, 19/03/2021	237
Novo Dia, Associação para a Inclusão Social, Portugal, 19/03/2021	238
Novo Dia, Associação para a Inclusão Social, Projeto 100 Diferenças, Portugal, 19/03/2021	239
MOD-ELLE, Suisse, 10/03/2021	241

MOD-ELLE, Suisse, 10/03/2021	241
Polish Women Scientists Network, Pologne, 09/03/2021	242
Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), Canada, 08/03/2021	243
CFI, agence française de développement médias, France, 19/06/2019	244
Réseaux sociaux : Twitter	246
Femmes Ingénieures, France, 05/08/2021	246
Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 02/08/2021	246
Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 27/07/2021	247
Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 23/07/2021	247
Femmes Digital Ouest, France, 23/07/2021	248
Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 22/07/2021	248
Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 22/07/2021	249
Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 22/07/2021	249
Girls 4 STEM, Espagne, 20/07/2021	250
Femmes Digital Ouest, France, 20/07/2021	250
Femmes Ingénieures, France, 13/07/2021	251
Girls 4 STEM, Espagne, 10/07/2021	251
Càtedra de Bretxa Digital de Gènere, Espagne, 10/07/2021	252
WenakLabs, Tchad, 08/07/2021	252
La Cultura Digital/Maria Clondono, Colombie, 06/07/2021	253
Femmes Digital Ouest, France, 06/07/2021	253
Girls 4 STEM, Espagne, 04/07/2021	254
Las de sistemas, Argentine, 03/07/2021	254
Las de sistemas, Argentine, 03/07/2021	255
Catedra bretxa digital de gènere, Espagne, 01/07/2021	255
Women in Games, France, 01/07/2021	256
Chicas en Tecnología, Argentine, 29/06/2021	257
Komm mach MINT, Allemagne, 29/06/2021	257
Senacyt Panamá, Panama, 28/06/2021	258
Senacyt Panamá, Panama, 25/06/2021	258
La Cultura Digital/Maria Clondono, Colombie, 25/06/2021	259
Catedra Bretxa digital de gènere, Espane, 23/06/2021	259
"Mujeres en Física" RSEF, Espagne, 22/06/2021	260
Senacyt Panamá, Panama, 18/06/2021	260
Femmes Ingénieures, France, 18/06/2021	261
French Tech One Lyon St-Etienne, France, 17/06/2021	261
Las de sistemas, Argentine, 16/06/2021	262
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 16/06/2021	262

Women in Technology Peru, Perou, 15/06/2021	263
University Women of Europe, Europe, 11/06/2021	263
Women in Games, France, 11/06/2021	264
Movimiento STEAM, Mexique, 10/06/2021	264
Femmes Ingénieures, France, 10/06/2021	265
Chicas en Tecnología, Argentine, 07/06/2021	265
PyLadies Paraíba, Brésil, 06/06/2021	266
Las de sistemas, Argentine, 04/06/2021	266
Women in technology & science, Irlande, 04/06/2021	267
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 03/06/2021	267
Femmes Ingénieures, France, 03/06/2021	268
Women in technology & science, Irlande, 02/06/2021	269
Chicas en Tecnología, Argentine, 31/05/2021	269
Chicas en Tecnología, Argentine, 31/05/2021	269
Chicas en Tecnología, Argentine, 31/05/2021	269
Délégation académique au numérique éducatif, France, 31/05/2021	270
Movimiento STEAM, Mexique, 29/05/2021	270
Movimiento STEAM, Mexique, 28/05/2021	271
Laboratoire de l'Egalité, France, 27/05/2021	271
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 25/05/2021	272
Las de sistemas, Argentine, 22/05/2021	272
Las de sistemas, Argentine, 22/05/2021	273
Femmes Numérique, France, 21/05/2021	273
French Tech One Lyon St-Etienne, France, 20/05/2021	273
Femmes Ingénieures, France, 19/05/2021	274
Movimiento STEAM, Mexique, 15/05/2021	274
Femmes Digital Ouest, France, 14/05/2021	275
Movimiento STEAM, Mexique, 12/05/2021	275
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 10/05/2021	276
Women in Games, France, le 10/05/2021	276
Women in Games, France, 10/05/2021	277
Movimiento STEAM, Mexique, 08/05/2021	277
Femmes Ingénieures, France, 07/05/2021	278
Movimiento STEAM, Mexique, 07/05/2021	278
La French Tech Périgord, France, 06/05/2021	279
La Cultura Digital/MariaCLondoño, Colombie, 06/05/2021	279
Las de sistemas, Argentine, 05/05/2021	280
Las de sistemas, Argentine, 03/05/2021	280
Chicas en Tecnología, Argentine, 30/04/2021	281

Chicas en Tecnología, Argentine, 30/04/2021	281
Chicas en Tecnología, Argentine, 30/04/2021	282
BeSMART-edu, France, 30/04/2021	282
Diversity Institute, Canada, 29/04/2021	283
LDigital, France, 28/04/2021	283
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 27/04/2021	284
Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones, Costa Rica, 26/04/21	284
Movimiento STEAM, Mexique, 26/04/2021	285
Movimiento STEAM, Mexique, 24/04/2021	285
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 22/04/2021	286
Instituto Superior TÉCNICO, Portugal, 20/04/2021	286
Movimiento STEAM, Mexique, 17/04/2021	287
Movimiento STEAM, Mexico, 16/4/2021	287
Anillo Matemáticas y Género, Chili, 16/04/2021	288
Femmes Ingénieures, France, 16/04/2021	288
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 15/04/2021	289
Grupo Especializado de Mujeres en Física, Espagne, 14/04/2021	290
Sopra Steria, France, 13/04/2021	290
Polish Women Scientists Network, Pologne, 12/04/2021	290
Movimiento Steam, Mexique, 10/04/2021	291
Movimiento STEAM, Mexique, 09/04/2021	291
Las de sistemas, Argentine, 09/04/2021	292
Las de sistemas, Argentine, 08/04/2021	292
Las de sistemas, Argentine, 08/04/2021	292
Las de sistemas, Argentine, 08/04/2021	293
WIT Peru, Peru, 8/04/2021	293
SWE, USA, 6/04/2021	294
ANC Costa Rica, Costa Rica, 6 april 2021	294
Chicas en Tecnología, Argentine, 06/04/2021	295
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 06/04/2021	295
Chicas en Tecnología, Argentine, 06/04/2021	296
SWE, USA, 4 april 2021	297
Centrale Nantes, France, 2 april 2021	297
BAE Negocios, Argentina, 1 april 2021	298
Cronica, Portugal, 1 april 2021	298
Las de sistemas, Argentina, 1 april 2021	299
Movimiento Steam, Mexico, 1 April 2021	299
WIL Europe, Europe, 31 March 2021	300
FundacjaKobietyNauki, Poland, 30 march 2021	301

Femmes Ingénieures, France, 30 march 2021	301
Global Girls Collaborative, 29 march 2021	302
PrograMaria, Brésil, 28/03/2021	302
GenCaTIC UV, 24 March 2021	303
Femmes ingénieures, France, 24 March 2021	304
Chicas en Tecnología, Argentine, 19/03/2021	304
She Tech, Italia, 19/03/2021	305
European Freelancers Movement, Germany, 16 march 2021	305
Femmes Ingénieures, France, 11 March 2021	306
Action'elles, France, 11 march 2021	307
MOD-ELLE, Suisse, 10/03/2021	308
Women in Technology Perú, Perou, 10/03/2021	308
European Freelancers Movement, Germany, 9 March 2021	309
LDigital, France, 9 March 2021	310
FundacjaKobietyNauki, Poland, 9 March 2021	310
European Network for Women in Leadership, Europe, 09/03/2021	311
Las de Sistemas, Argentina, 9th of march 2021	311
Las de Sistemas, Argentina, 9th of march 2021	312
Ldigital, France, 9 mars 2021	313
Women Up, France, 9 mars 2021	314
Chicas en Tecnología, Spain, 8 march 2021	314
Sopra Steria France, France, 8 march 2021	315
Politiqu'elles, France, 6 march 2021	315
Réseaux sociaux : Instagram	317
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 05/04/2021	317
PrograMaria, Brésil, 28/03/2021	317
Pôle académique de Namur, Belgique, 23/03/2021	318
Réseaux sociaux : LinkedIn	321
Femmes du Digital Ouest, France, 7/07/2021	322
Willa Paris pionnières, France, 01/07/2021	322
ESTP au féminin, France, 21/06/2021	323
ISEP, France, 21/06/2021	324
Willa Paris pionnières, France, 21/06/2021	325
BPW, France, 21/06/2021	326
LDigital, France, 21/06/2021	327
Sigrid Trendel, Cercle Inter'elles, France, 21/06/2021	327
Emmanuelle Gagliardi, France, 01/06/2021	328
CCI France Maurice, France, 21/05/2021	329
Women'up, France, 21/05/2021	330

Claire Saddy, Les Premières AURA, France, 20/05/2021	331
Chicas en Tecnología, Argentine, 06/04/2021	332
PrograMaria, Brésil, 28/03/2021	333
ASTI Talent and Technology Foundation - STEM Talent Girl, Espagne, 23/03/2021	334
Chicas en Tecnología, Argentine, 19/03/2021	335
ESTP au féminin, France, 16 Mars 2021	336
Willa, France, 16 mars 2020	337
Gaëlle Mangeon, Femmes ingénieurs, France, 15 mars 2021	337
Samia Ghoulane, Grande école du numérique, France, 13 mars 2021	338
Association Femmes Ingénieurs, France, 13 mars 2021	339
Catherine Mangin, RTL, France, 13 Mars 2021	339
Femmes Chefs d'entreprise, France, 10 Mars 2021	340
European Network for Women in Leadership, Europe, 09/03/2021	340
Women in Technology Perú, Perou, 08/03/2021	341
Viviane de Beaufort, Essec, France, 8 Mars 2021	342
Aurélié Salomon, présidente de Women Up, France, 8 Mars 2021	342
Digital Ladies and Allies, France, 8 Mars 2021	343
Catherine Ladousse, Cercle Inter'Elles, France, 2 Mars 2021	344
Podcast	347
Chut!, Toutes rôles Modèles, France, 14/04/2021	347
Double Shelix, USA, 10/03/2021	347
Other : Mail, Slack etc	349
Red Ticotal, Costa Rica, E-mail, 06/04/2021	349
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, E-mail, Costa Rica, Avril 2021	350
MOD-ELLE, E-mail, Suisse, 10/03/2021	351
Las de Sistemas, Slack, Argentine, 09/03/2021	351

Audiovisuel & presse écrite print

Var-Matin, Tech for All ", la table ronde " girl power ", 18/04/2022

Var-matin

le mag.ÉCO

Remise des Trophées

« LA PREUVE PAR

L'événement



REPÈRES

- > **12 bénévoles** à 80 % salariés dans d'autres structures, s'activent pour le collectif WHAT 06.
- > **2^e édition** des Trophées « Women in Tech ».
- > **33 partenaires** ont financé cet événement : Allianz Accélérateur, Orange, Ippolito, Wever, Flex-O, Resistex....
- > **60 candidatures** reçues pour 4 catégories.
- > **650 inscrits** à la cérémonie.
- > **4 trophées** : startupeuse, chercheuse, salariée, experte IA.

En marge du festival mondial de l'intelligence artificielle se déroulaient les Trophées « Women in Tech ». De belles pépites mises en lumière !

« **L'**éducation est l'arme la plus puissante pour changer le monde. » Carole Ory, directrice territoriale Alpes-Maritimes pour le groupe Enedis, et membre du jury des Trophées « Women in Tech », cite Nelson Mandela. Des mots tout indiqués pour parler de l'action du collectif WHAT 06, qui porte cet événement sur le territoire. Elles sont une douzaine de bénévoles à œuvrer pour mettre à l'honneur « celles qui osent ». Carole Malbrancq, présidente de ce collectif et ingénieure en nanotechnologies pour

Siemens Paris, martèle cette idée que « les femmes ont un avenir dans la tech, au moins autant que les hommes ». Facile à dire, avec seulement 17 % de femmes diplômées dans les métiers du numérique en France. (1) Alors jeudi dernier, la 2^e édition des Trophées « Women in Tech », l'un des deux gros événements que le collectif organise chaque année avec le « Girls Tech Day », a éclairci l'horizon. Tapis rouge pour ces femmes qui brillent dans la tech. Startupeuses, salariées, chercheuses et expertes en IA

étaient donc à l'honneur au palais des Festivals de Cannes. Et il fallait bien ça ! « Nous avons reçu cette année 60 candidatures pour nos trophées, et dans chaque dossier, il y a un questionnaire à remplir sur les valeurs que chacune incarne, distille, sur la façon dont elles se voient au sein du monde de la tech ou du numérique. Résultat : 100 % ne se considèrent pas comme des role models. Il faut que cela change. »

Une reconnaissance et une visibilité

Optimiste jusqu'au bout des ongles, Carole Malbrancq voit que la société évolue, que les entreprises sont conscientes du manque de femmes dans ces métiers,

que ça bouge. Lors de la première édition des Trophées « Women in Tech », en 2019, l'ancien employeur d'une lauréate était dans la salle et a ouvert les yeux sur ce CV de qualité et cette pépite qu'il avait laissé filer. Une confiance en off, bien sûr. Preuve s'il en est que le potentiel de ces femmes n'est pas mis en valeur. « Oui, ces trophées sont avant tout une

reconnaissance personnelle pour ces femmes, mais ils permettent également une reconnaissance au sein de leur structure ou de leur écosystème. »

Les 60 candidatures ont été épluchées par un jury d'experts (membres de l'Inria, de l'Inserm, du 3IA, d'universités, de grands groupes,

de start-ups, d'accélérateurs ou d'incubateurs), qui a bien eu du mal à les départager. « C'était très serré et les dossiers très qualitatifs. » Trente-trois partenaires financiers ont permis de rendre possible cet événement. On s'est beaucoup réjoui ce soir-là, et pour mille raisons. Parmi les 650 inscrits à cette soirée, il n'y avait pas que des femmes, et la proximité avec les 140 exposants du congrès mondial de l'IA a permis à tous les présents de « se rendre compte des talents au féminin qui existent sur le territoire ».

Carole Malbrancq de glisser : « Recruter une femme dans un métier tech, c'est bien, mais encore faut-il savoir la garder. Comme tout talent qui intègre une entreprise. » Mais ça, c'est une autre histoire.

AGNÈS FARRUGIA
afarrugia@nicematin.fr

1. Étude Global Contact / Gender Scan / 2022.

« Tech for All », la table ronde « girl power »



(Photo A. F.)

Avant que les lauréates ne soient appelées à recevoir leur trophée, Laurence Allançon, fondatrice et dirigeante de Kyanite Conseil à Antibes, a réuni des partenaires de choix pour parler de ce qui se fait

de mieux dans les entreprises (et qui devrait se faire davantage) pour mettre en valeur la place de la femme dans ces métiers où, visiblement, on ne l'attend pas. Valérie Pérotti (directrice communication du Groupe Orange Sud-Est), Bernard Alfandari (président de Resistex), Alicia Montoya et Jessica Martinho (Enedis Alpes-Maritimes), Jocelyne Martinez (Groupe Studiel) et Yoanna Rousselle (Orange) ont énoncé les formations spécifiques mises en place, les comités engagés constitués pour traiter notamment de la question de l'égalité hommes-femmes, les plans de carrière actés... Nombreuses sont les actions menées par ces sociétés. « Il faut faire un pas de côté et regarder les signaux existants pour permettre d'améliorer les choses. » Grimper au poteau pour réparer une panne électrique et démanteler 900 fils pour raccorder les clients à la fibre... ne font pas peur à ces dames.



Les trophées remis ont été réalisés par un chantier d'insertion, « et ils sont magnifiques ».

(Photo K. W.)

nice-matin

le mag.ÉCO

Remise des Trophées

« LA PREUVE PAR

L'événement



REPÈRES

- > 12 bénévoles à 80 % salariés dans d'autres structures, s'activent pour le collectif WHAT 06.
- > 2^e édition des Trophées « Women in Tech ».
- > 33 partenaires ont financé cet événement : Allianz Accélérateur, Orange, Ippolito, Wever, Flex-O, Resistex....
- > 60 candidatures reçues pour 4 catégories.
- > 650 inscrits à la cérémonie.
- > 4 trophées : startupeuse, chercheuse, salariée, experte IA.

En marge du festival mondial de l'intelligence artificielle se déroulaient les Trophées « Women in Tech ».
De belles pépites mises en lumière !

« L'éducation est l'arme la plus puissante pour changer le monde. » Carole Ory, directrice territoriale Alpes-Maritimes pour le groupe Enedis, et membre du jury des Trophées « Women in Tech », cite Nelson Mandela. Des mots tout indiqués pour parler de l'action du collectif WHAT 06, qui porte cet événement sur le territoire. Elles sont une douzaine de bénévoles à œuvrer pour mettre à l'honneur « celles qui osent ». Carole Malbrancq, présidente de ce collectif et ingénieure en nanotechnologies pour

Siemens Paris, martèle cette idée que « les femmes ont un avenir dans la tech, au moins autant que les hommes ». Facile à dire, avec seulement 17 % de femmes diplômées dans les métiers du numérique en France. (1) Alors jeudi dernier, la 2^e édition des Trophées « Women in Tech », l'un des deux gros événements que le collectif organise chaque année avec le « Girls Tech Day », a éclairci l'horizon. Tapis rouge pour ces femmes qui brillent dans la tech. Startupeuses, salariées, chercheuses et expertes en IA

étaient donc à l'honneur au palais des Festivals de Cannes. Et il fallait bien ça ! « Nous avons reçu cette année 60 candidatures pour nos trophées, et dans chaque dossier, il y a un questionnaire à remplir sur les valeurs que chacune incarne, distille, sur la façon dont elles se voient au sein du monde de la tech ou du numérique. Résultat : 100 % ne se considèrent pas comme des role models. Il faut que cela change. »

Une reconnaissance et une visibilité

Optimiste jusqu'au bout des ongles, Carole Malbrancq voit que la société évolue, que les entreprises sont conscientes du manque de femmes dans ces métiers,

que ça bouge. Lors de la première édition des Trophées « Women in Tech », en 2019, l'ancien employeur d'une lauréate était dans la salle et a ouvert les yeux sur ce CV de qualité et cette pépite qu'il avait laissé filer.

« 100 % des candidates ne se considèrent pas comme des role models. Il faut que cela change. »

Carole Malbrancq, WHAT 06

Une confiance en off, bien sûr. Preuve s'il en est que le potentiel de ces femmes n'est pas mis en valeur. « Oui, ces trophées sont avant tout une reconnaissance personnelle pour ces femmes, mais ils permettent également une reconnaissance au sein de leur structure ou de leur écosystème. » Les 60 candidatures ont été épluchées par un jury d'experts (membres de l'Inria, de l'Inserm, du 3IA, d'universités, de grands groupes,

de start-ups, d'accélérateurs ou d'incubateurs), qui a bien eu du mal à les départager. « C'était très serré et les dossiers très qualitatifs. » Trente-trois partenaires financiers ont permis de rendre possible cet événement. On s'est beaucoup réjoui ce soir-là, et pour mille raisons. Parmi les 650 inscrits à cette soirée, il n'y avait pas que des femmes, et la proximité avec les 140 exposants du congrès mondial de l'IA a permis à tous les présents de « se rendre compte des talents au féminin qui existent sur le territoire ». Carole Malbrancq de glisser : « Recruter une femme dans un métier tech, c'est bien, mais encore faut-il savoir la garder. Comme tout talent qui intègre une entreprise. » Mais ça, c'est une autre histoire.

AGNÈS FARRUGIA
afarrugia@nicematin.fr

1. Étude Global Contact / Gender Scan / 2022.

« Tech for All », la table ronde « girl power »



Avant que les lauréates ne soient appelées à recevoir leur trophée, Laurence Allançon, fondatrice et dirigeante de Kyanite Conseil à Antibes, a réuni des partenaires de choix pour parler de ce qui se fait

de mieux dans les entreprises (et qui devrait se faire davantage) pour mettre en valeur la place de la femme dans ces métiers où, visiblement, on ne l'attend pas. Valérie Pérotti (directrice communication du Groupe Orange Sud-Est), Bernard Alfandari (président de Resistex), Alicia Montoya et Jessica Martinho (Enedis Alpes-Maritimes), Jocelyne Martinez (Groupe Studiel) et Yoanna Rousselle (Orange) ont énoncé les formations spécifiques mises en place, les comités engagés constitués pour traiter notamment de la question de l'égalité hommes-femmes, les plans de carrière actés... Nombreuses sont les actions menées par ces sociétés. « Il faut faire un pas de côté et regarder les signaux existants pour permettre d'améliorer les choses. » Grimper au poteau pour réparer une panne électrique et démêler 900 fils pour raccorder les clients à la fibre... ne font pas peur à ces dames.



Les trophées remis ont été réalisés par un chantier d'insertion, « et ils sont magnifiques ». (Photo K. W.)

monaco-matin

le mag.ÉCO

Remise des Trophées

« LA PREUVE PAR

L'événement



REPÈRES

- > 12 bénévoles à 80 % salariés dans d'autres structures, s'activent pour le collectif WHAT 06.
- > 2^e édition des Trophées « Women in Tech ».
- > 33 partenaires ont financé cet événement : Allianz Accélérateur, Orange, Ippolito, Wever, Flex-O, Resistex....
- > 60 candidatures reçues pour 4 catégories.
- > 650 inscrits à la cérémonie.
- > 4 trophées : start-uppeuse, chercheuse, salariée, experte IA.

En marge du festival mondial de l'intelligence artificielle se déroulaient les Trophées « Women in Tech ». De belles pépites mises en lumière !

« *L'éducation est l'arme la plus puissante pour changer le monde.* » Carole Ory, directrice territoriale Alpes-Maritimes pour le groupe Enedis, et membre du jury des Trophées « Women in Tech », cite Nelson Mandela. Des mots tout indiqués pour parler de l'action du collectif WHAT 06, qui porte cet événement sur le territoire. Elles sont une douzaine de bénévoles à œuvrer pour mettre à l'honneur « celles qui osent ». Carole Malbrancq, présidente de ce collectif et ingénieure en nanotechnologies pour

Siemens Paris, martèle cette idée que « les femmes ont un avenir dans la tech, au moins autant que les hommes ». Facile à dire, avec seulement 17 % de femmes diplômées dans les métiers du numérique en France. (1) Alors jeudi dernier, la 2^e édition des Trophées « Women in Tech », l'un des deux gros événements que le collectif organise chaque année avec le « Girls Tech Day », a éclairci l'horizon. Tapis rouge pour ces femmes qui brillent dans la tech. Start-uppeuses, salariées, chercheuses et expertes en IA

étaient donc à l'honneur au palais des Festivals de Cannes. Et il fallait bien ça ! « Nous avons reçu cette année 60 candidatures pour nos trophées, et dans chaque dossier, il y a un questionnaire à remplir sur les valeurs que chacune incarne, distille, sur la façon dont elles se voient au sein du monde de la tech ou du numérique. Résultat : 100 % ne se considèrent pas comme des role models. Il faut que cela change. »

Une reconnaissance et une visibilité

Optimiste jusqu'au bout des ongles, Carole Malbrancq voit que la société évolue, que les entreprises sont conscientes du manque de femmes dans ces métiers,

que ça bouge. Lors de la première édition des Trophées « Women in Tech », en 2019, l'ancien employeur d'une lauréate était dans la salle et a ouvert les yeux sur ce CV de qualité et cette pépite qu'il avait laissé filer. Une confiance en off, bien sûr. Preuve s'il en est que le potentiel de ces femmes n'est pas mis en valeur. « Oui, ces trophées sont avant tout une reconnaissance personnelle pour ces femmes, mais ils permettent également une reconnaissance au sein de leur structure ou de leur écosystème. » Les 60 candidatures ont été épluchées par un jury d'experts (membres de l'Inria, de l'Inserm, du 3IA, d'universités, de grands groupes,

de start-ups, d'accélérateurs ou d'incubateurs), qui a bien eu du mal à les départager. « C'était très serré et les dossiers très qualitatifs. » Trente-trois partenaires financiers ont permis de rendre possible cet événement. On s'est beaucoup réjoui ce soir-là, et pour mille raisons. Parmi les 650 inscrits à cette soirée, il n'y avait pas que des femmes, et la proximité avec les 140 exposants du congrès mondial de l'IA a permis à tous les présents de « se rendre compte des talents au féminin qui existent sur le territoire ». Carole Malbrancq de glisser : « Recruter une femme dans un métier tech, c'est bien, mais encore faut-il savoir la garder. Comme tout talent qui intègre une entreprise. » Mais ça, c'est une autre histoire.

AGNÈS FARRUGIA
afarrugia@nicematin.fr

1. Étude Global Contact / Gender Scan / 2022.

« Tech for All », la table ronde « girl power »



Avant que les lauréates ne soient appelées à recevoir leur trophée, Laurence Allançon, fondatrice et dirigeante de Kyanite Conseil à Antibes, a réuni des partenaires de choix pour parler de ce qui se fait

de mieux dans les entreprises (et qui devrait se faire davantage) pour mettre en valeur la place de la femme dans ces métiers où, visiblement, on ne l'attend pas. Valérie Pérotti (directrice communication du Groupe Orange Sud-Est), Bernard Alfandari (président de Resistex), Alicia Montoya et Jessica Martinho (Enedis Alpes-Maritimes), Jocelyne Martinez (Groupe Studiel) et Yoanna Rousselle (Orange) ont énoncé les formations spécifiques mises en place, les comités engagés constitués pour traiter notamment de la question de l'égalité hommes-femmes, les plans de carrière actés... Nombreuses sont les actions menées par ces sociétés. « Il faut faire un pas de côté et regarder les signaux existants pour permettre d'améliorer les choses. » Grimper au poteau pour réparer une panne électrique et démêler 900 fils pour raccorder les clients à la fibre... ne font pas peur à ces dames.



Les trophées remis ont été réalisés par un chantier d'insertion, « et ils sont magnifiques ». (Photo K. W.)

Le Monde

À LA UNE L'INTÉGRATION DES **FEMMES** DANS L'INFORMATIQUE STAGNE

Ces dernières années, les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises ont multiplié les politiques d'incitation afin d'attirer plus de femmes vers les métiers du numérique. Sans réel succès : elles plafonnent toujours à 17 % des effectifs

A l'époque, coder, c'était un truc de geek », se souvient Camille Jandot, 28 ans, datascientist chez Criteo, une grande entreprise française de reciblage publicitaire sur Internet. Quand elle intègre l'école d'ingénieurs Télécom Paris en 2013, elle ne se voit pas continuer vers un métier technique. « J'envisageais des parcours plus "féminins", comme un double diplôme avec Sciences Po ou une école de commerce, peut-être pour me libérer de l'aspect très scientifique de la formation », ajoute-t-elle. Un réflexe courant : selon une étude du Boston Consulting Group publiée en 2020, seuls 15 % des datascientists dans le monde sont des femmes, alors qu'elles représentent près de 35 % des étudiants en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. Et en France, les femmes ne représentent que 17 % des diplômés du numérique exerçant dans le secteur, indique l'enquête Gender Scan du cabinet Global Contact, publiée en février.

Et pour cause : du lycée à l'entreprise, en passant par les études supérieures, quand il s'agit d'informatique, les femmes restent en marge et sont souvent victimes de sexisme. En 2017, un sondage faisait l'effet d'une bombe en révélant que sept étudiantes en tech sur dix affirmaient avoir été « l'objet d'agissements sexistes pendant leur formation, allant des blagues et des remarques sexistes sur leurs compétences jusqu'au harcèlement sexuel ». En plein #metoo, l'enquête

de l'association Social Builder, qui œuvre pour l'inclusion des femmes dans la tech, est reprise partout et met les écoles face à leurs responsabilités. « Certains établissements ne considéraient pas le sexisme comme un vrai sujet », explique Emmanuelle Larroque, déléguée générale de Social Builder. Il y avait, à cette époque, un vrai décalage entre leur volonté d'attirer plus de femmes et leur difficulté à regarder la réalité en face. »

A partir de 2018, certaines écoles et entreprises lancent de grands plans de sensibilisation, en interne et en externe, afin de faire entrer plus de femmes dans leurs rangs. Mais, quatre ans plus tard, l'informatique souffre encore de stéréotypes, et ses employés sont toujours vus comme des geeks. Le manque de diversité préoccupe de nombreux professionnels du secteur qui, face à la pénurie de développeurs et développeuses, tentent depuis des années de mener des politiques incitatives pour recruter plus de femmes. Sans grand succès : en déclin au début des années 2010, leur proportion dans la tech vient à peine de retrouver son niveau de 2012, soit 17 % des effectifs. Un pas en avant, deux en arrière.

DOMAINE RÉPUTÉ MASCULIN

Pour expliquer ce phénomène, il faut remonter jusqu'au lycée, où la faible proportion de filles dans les parcours scientifiques et techniques est déjà relevée. « J'ai passé un bac scientifique, avec une spécialité informatique, mais on était quatre filles

sur vingt élèves », se souvient Noëlie Roux, 24 ans, désormais développeuse chez OpenClassrooms après un master à l'Ecole européenne des métiers de l'Internet (EEMI). En 2020, les filles représentaient seulement 13 % des élèves de terminale dans la spécialité numérique et sciences informatiques : la réforme du lycée et de ses options en 2019 aurait particulièrement affecté l'entrée des filles dans les filières technologiques. « C'est un domaine réputé masculin, où les filles ne vont pas aller parce qu'elles ne savent soi-disant pas programmer... On les rend presque responsables de leur discrimination en ne choisissant pas ces filières », souligne Isabelle Collet, enseignante-chercheuse en sciences de l'éducation à l'université de Genève.

Cette tendance se poursuit après le bac, les femmes restant minoritaires dans les écoles d'ingénieurs et d'informatique. Lixi (qui souhaite rester anonyme), 26 ans, développeuse chez Free, a fait ses études de 2014 à 2019 à l'Ecole des technologies numériques avancées (ETNA), à Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), où elles étaient « une quinzaine de filles sur plus d'une centaine d'élèves ». Même constat pour Camille, à Télécom Paris, qui situe la barre « aux alentours de 20 % de femmes », puis plus bas encore quand elle se spécialise en *machine learning*. Depuis les années 1990, ces établissements seraient sur « une pente descendante en matière d'intégration des femmes », selon Isabelle Collet : en cause, le recrutement des grandes écoles postbac et des classes préparatoires scientifiques encore centré sur les maths, matière délaissée par les filles au lycée.

Dans le privé, de la Grande Ecole du numérique à l'école 42, on revendique des politiques volontaristes pour intégrer plus de femmes. Il faut dire qu'il y avait fort à faire. Hana Khelifa, 29 ans, aujourd'hui *content manager* chez l'hébergeur Scaleway, a fait partie de la première promotion de l'école 42 à Paris. « A l'époque, il était compliqué de faire comprendre que le porno n'avait pas sa place sur les outils de l'école », se rappelle-t-elle. Suzanne, 30 ans, développeuse free-lance, a quant à elle rejoint l'école 42 lyonnaise en 2016, après un master en sociologie politique. « J'ai très vite entendu que les filles étaient prises quel que soit leur niveau, ce qui est faux ! » insiste-t-elle.

En 2017, une enquête de *L'Usine nouvelle*

pointait le sexisme et le malaise de nombreuses étudiantes à l'école 42. Sophie Viger, directrice de l'établissement (créé par Xavier Niel, actionnaire à titre personnel du Monde) depuis 2018, assure mener une politique de tolérance zéro sur les discriminations. « Il fallait taper du poing sur la table. Je ne pouvais pas attirer plus de femmes dans un guépier », explique-t-elle. Parmi les mesures prises par la nouvelle direction, 40 % des places de présélection sont désormais réservées aux femmes. De 14 % en 2018, l'école est passée à 32 % de femmes en 2021, selon la directrice.

Au-delà des études, de nombreuses femmes interrogées nous ont confié avoir vécu du sexisme ordinaire lors de leurs stages et premiers emplois. Celles qui rentrent dans la tech se retrouvent souvent en minorité dans des équipes masculines et peuvent « disparaître » des entreprises à cause du sexisme ambiant. « Quand tu es une femme, il y a plus de regards, plus de personnes qui connaissent ton nom. C'est toujours dans l'implicite, ce qui n'est pas facile à signaler et à sanctionner », se rappelle Hana. Lixi, quant à elle, se souvient de remarques sur le physique, de réflexions comme « t'as dû passer sous le bureau pour ton stage ». Selon le rapport *Gender Scan 2022*, 46 % des femmes de la tech déclarent avoir été victimes de comportements sexistes, 8 % de plus que dans tous les autres secteurs. « On ne devrait pas avoir à être fortes pour s'en sortir dans ce milieu-là », note Suzanne, développeuse free-lance.

« PINKWASHING »

Malgré l'attrait pour l'écosystème de la French Tech, les photos d'équipe des entreprises du numérique se suivent et se ressemblent : les femmes y restent minoritaires, voire inexistantes, particulièrement aux postes techniques. Mais « pour une fois, les entreprises ont un problème de vivier : il y a plus de postes que de gens formés. Elles sont obligées de réfléchir différemment à leur recrutement », souligne Isabelle Collet.

Selon Emmanuelle Larroque, de Social Builder, l'un des freins à l'embauche des femmes dans la tech, c'est justement que les critères de recrutement n'ont pas changé. « Les femmes sont toujours désavantagées, car beaucoup arrivent dans ce secteur par la reconversion, donc un peu plus tard dans la vie », ajoute-t-elle. Même dans ce contexte de pénurie de spécialistes

techniques, les entreprises resteraient sur un modèle de recrutement assez daté, privilégiant les grandes écoles aux formations courtes, et ayant également du mal à accompagner les plus jeunes. « C'est comme s'il fallait attendre que les femmes viennent d'elles-mêmes. Pour que ces processus marchent, il faut les inscrire sur le long terme, et sensibiliser aussi bien les équipes que les ressources humaines », analyse Suzanne.

Pourtant, ces dernières années, dans la tech, les femmes sont valorisées, souvent érigées en modèle. Toutefois, « j'ai l'impression qu'il y a énormément de "pinkwashing", d'initiatives de surface, analyse Hana. On devrait prendre des mesures plus radicales, soutenir des juniors, assumer la discrimination positive. » « Il ne suffit pas d'orienter les filles vers ces métiers, il faut leur donner envie de rester », ajoute Suzanne. Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel, promotion de leurs carrières, égalité salariale, accompagnement de la parentalité... Le bien-être des techniciennes au travail nécessite que les entreprises changent leur fonctionnement en interne.

Faire venir les femmes dans l'informatique passerait par un véritable investissement de toute la société, selon Hana. « Il faut être plus direct et leur dire que c'est là que se trouve la thune, explique-t-elle. Par ailleurs, il faudrait mieux accepter les femmes en reconversion, de plus en plus nombreuses. » Pour Sophie Viger et Emmanuelle Larroque, la déconstruction des stéréotypes doit commencer dès l'école primaire, afin de « donner toutes les chances aux petites filles ». D'autant que, à terme, il ne s'agit pas « juste » d'une question de parité, rappelle Camille Jandot. « Il s'agit du monde numérique dans lequel on vit, qui ne peut pas être construit que par des hommes ! » s'exclame-t-elle. ●

PAULINE FERRARI

49%

des femmes travaillant dans la tech sont satisfaites de la gestion de leur carrière.

Un niveau de satisfaction inférieur à celui des hommes (63%), d'après l'étude Gender Scan réalisée en 2021 par le cabinet Global Contact. Par ailleurs, 89% d'entre elles se déclarent satisfaites de l'organisation du travail en matière d'horaires et de flexibilité (92% des hommes) et 63% de l'équilibre vie professionnelle-vie privée (82% des hommes).

LA RÉFORME DU LYCÉE ET DE SES OPTIONS, EN 2019, AURAIT AFFECTÉ L'ENTRÉE DES FILLES DANS LES FILIÈRES TECHNOLOGIQUES

« IL NE SUFFIT PAS D'ORIENTER LES FILLES VERS CES MÉTIERS, IL FAUT LEUR DONNER ENVIE DE RESTER »

SUZANNE
développeuse free-lance



Comment la place des femmes dans les métiers du numérique mobilise en Occitanie



Selon le rapport réalisé par l'organisation Gender Scan (publié fin février par le cabinet Global Contact), seulement 17% des employés travaillant dans la tech étaient des femmes en 2020. (Crédits : DR)



Cécile Chaigneau [@CChaigneau](#)

Autour de 20% (seulement) de femmes dans les métiers de la tech et du numérique... Eternelle antienne, la question revient chaque année. Même si l'on observe des progrès, le chemin est encore long. Ce n'est pas faute d'initiatives en tous genres pour accélérer la sensibilisation au sujet. Tour d'horizon de différentes actions menées en Occitanie.

Combien de temps encore la question de la représentativité des femmes dans les métiers de la tech et du numérique sera-t-elle un sujet à interroger ? En 2022 en tout cas, elle mérite toujours d'être posée. Car malgré les efforts déployés et les initiatives encourageant l'inclusivité, et même si la part des femmes à la tête d'entreprises innovantes progresse, les chiffres qualifiant la place

des femmes dans ce secteur de la tech révèlent la longueur du chemin qui reste à parcourir : selon un rapport réalisé par l'organisation Gender Scan (publié fin février par le cabinet Global Contact), seulement 17% des employés travaillant dans la tech étaient des femmes en 2020, et selon la fondation Femmes@Numériques, les femmes représentaient 23% des effectifs dans le digital en 2020.

« La vraie équité ne serait-elle pas de ne pas faire de différences entre les hommes et les femmes ? Mais il existe encore un manque de représentation des femmes dans la tech, affirme Aude Barral, cofondatrice de l'entreprise montpelliéraine CodinGame, plateforme de recrutement de développeurs. C'est pour cette raison que nous publions ces chiffres, et non parce que c'est tendance ! »

L'entreprise annonce en effet que selon une enquête conjointe de CodinGame et de CoderPad (plateforme américaine d'entretiens techniques en ligne, qui a fusionné avec CodinGame en octobre 2021), « 66% des recruteurs affirment que les préjugés - inconscients ou délibérés - sont un enjeu de recrutement qui freine la représentation de la diversité dans le secteur tech. Un tiers (33 %) des recruteurs interrogés ont exprimé des préoccupations plus fortes en admettant que les préjugés constituaient un problème majeur ».

« Chez CodinGame, nous comptons 35% de femmes, mais dans l'équipe tech, on est encore très loin du compte, observe Aude Barral. Équilibrer les représentativités hommes/femmes demande une implication de chaque instant, de porter le sujet au niveau de la direction et d'être proactif. Car si on ne change rien aux processus de recrutements, on se retrouve avec peu de femmes. Mécaniquement parlant, s'il y a moins de 50% de femmes dans une short-list, elles ont très peu de chance d'être recrutées. Il faut être vigilants sans cesse... Chez CodinGame, on essaie de réfléchir aux processus et de combattre autant que possible les préjugés. »

Arrêter de réfléchir les postes de manière genrée

Car les préjugés, en la matière, ont la peau dure... Aude Barral balaie les principaux : « Il existe encore tout un système de valeurs dans les métiers de la tech : besoin de fermeté, de compétitivité, de technicité... Or, une femme serait moins pertinente et performante qu'un homme sur un métier technique, ou plus intéressée par la coordination de projets par exemple. Les biais inconscients, au moment des recrutements, sont basés sur des jugements subjectifs et des modèles de représentation qui donnent à penser que s'il y a plus d'hommes dans un métier, c'est que c'est mieux comme ça ».

Magali Germond, experte en data science et en éthique des intelligences artificielles, est associée et cofondatrice chez GoodAlgo, une entreprise toulousaine du numérique spécialisée dans l'accompagnement des entreprises dans leur transition digitale. Elle est aussi membre et administratrice de Digital 113, cluster des entreprises numériques d'Occitanie, et déléguée régionale Occitanie Femme du Numérique pour Numeum (syndicat professionnel des entreprises du numérique en France, né de la fusion de Syntec Numérique et Tech in France).

« Au niveau des directions et des postes managériaux, on voit toujours les faiblesses de la femme : maman, émotive, moins apte à se faire respecter, contrainte par son organisation de vie privée/vie professionnelle, observe-t-elle. Il faut donc commencer par rayer ces questions des entretiens et

arrêter de réfléchir les postes de manière genrée ! Mon mantra, c'est qu'on n'ait plus à parler de ces questions de mixité. L'évolution se fait doucement mais je vois quand même de plus en plus d'actions pour l'inclusion, la mixité, la diversité. Autour de la table, tout le monde est toujours d'accord mais se pose un problème de positionnement pour ne pas tomber dans la discrimination positive. Donc oui, ça va mieux mais il reste encore beaucoup de chemin à faire du côté des hommes sur la légitimité des femmes à ces postes dans le numérique, et du côté des femmes pour se sentir légitimes et crédibles. »

Montrer la diversité des parcours

Une chose lui tient à cœur : « Faire des choses concrètes pour faire avancer la représentativité des femmes dans le numérique ». Alors il y a un peu plus d'un an, en janvier 2021, elle a lancé avec Digital 113 le projet "Le Numérique au Féminin", en partenariat avec Les Femmes du Numérique en Occitanie By Numeum.

« Il s'agit de portraits vidéo de femmes inspirantes du numérique qui racontent leur histoire personnelle afin de de désacraliser ces métiers et de montrer au plus grand nombre (notamment dans les écoles, sur les réseaux sociaux, NDLR) la diversité des parcours possibles, explique Magali Germond. Nous avons eu envie d'aller plus loin : nous avons créé une commission mixité au sein de Digital 113 en octobre 2021 et nous organisons ce 8 mars un événement sur l'IA au féminin, en partenariat avec Microsoft, Simplon, Sopra Steria, La Cité et la Région Occitanie, car nous sommes persuadés que si la représentativité hommes/femmes n'est pas équilibrée au départ, les métiers du numérique vont l'amplifier... Et en janvier 2022, nous avons ouvert un 2e programme, "les femmes digitales", avec Campus FM, une émission de podcast radio qui prolonge l'idée des portraits de femmes inspirantes avec l'objectif d'élargir le public et notamment de toucher les plus jeunes via la radio Campus FM. »

Une autre initiative en Occitanie vise à démystifier les métiers du numérique et à acculturer les femmes intéressées mais encore hésitante : celle menée par le géant Microsoft et son partenaire Simplon, entreprise sociale et solidaire de formation au numérique, spécialiste de l'inclusion numérique.

En 2018, ils créaient ensemble, en France, une école alternative baptisée l'École IA Microsoft By Simplon, pour les demandeurs d'emploi. La première école en région (après celle d'Issy-les-Moulineaux) avait été inaugurée en octobre 2018 à Castelnau-le-Lez près de Montpellier. Aujourd'hui, 39 promotions sont passées par 37 écoles IA et deux écoles Cloud (Aulnay-sous-Bois et Castel-

nau-le-Lez) en France, pour des formations de trois à six, suivies de 12 à 15 mois d'alternance chez 199 entreprises partenaires. Soit 770 apprenants dont 33% de femmes, et un taux de sortie positive de 84,4% après six mois.

Les Hackeuses, by Microsfot et Simplon

Aujourd'hui, Simplon et Microsoft lancent, en Occitanie, le programme Les Hackeuses.

« La question du genre se posait : aujourd'hui, on a une représentativité des femmes de 33% dans les écoles au niveau national, plutôt 20% dans les entreprises, mais on souhaite faire plus avec ce programme des Hackeuses qui visent à informer et former des femmes en six ou sept semaines avant d'entrer éventuellement dans une école », explique Céline Corno, directrice de la Philanthropie chez Microsoft France, qui veut casser l'autocensure que beaucoup de femmes s'imposent encore.

« Nous avons reçu 65 candidatures et nous en avons sélectionné 24 pour cette 1^{re} promotion des Hackeuses, colorée IA et qui va démarrer fin mars, ajoute Philippe Costes, directeur Impact Unit Occitanie chez Simplon. Il s'agit d'un programme avec des professionnels et divers intervenants pour permettre aux femmes qui manifestent cette envie du numérique de comprendre ces métiers, de s'emparer du projet, et de plonger dans l'apprentissage. Nous travaillons avec partenariat avec Microsoft, mais aussi Pôle Emploi... On est aujourd'hui toujours victime de l'image de la tech des années 1980, du geek un peu asocial, et on ne dit pas assez que le numérique, ce sont des métiers de création. La sensibilisation est importante. »

En revanche, tous les deux se disent optimistes sur l'évolution des mentalités au sein des entreprises. Céline Corno souligne ainsi que les entreprises ont bien compris « l'exigence à ce que les personnes qui les pensent et produisent les produits d'IA soient représentatifs de notre société, afin d'appréhender les attentes des différents publics ».

Chez Dell, objectif 50% d'ici 2030

Dell Technologies à Montpellier, siège social français où sont également centralisées les activités de support technique et de vente de l'Europe du Sud, annonce « un taux de féminisation supérieur à la moyenne du secteur, avec 31% de collaboratrices au niveau global en 2020 ».

« Mais nous sommes conscients que nous devons faire bien plus », déclare Muriel Avinens, general manager medium business France et directrice du site de Montpellier, qui a lancé le projet Wi-Filles, dont l'objectif est d'attirer davantage de candidates vers les métiers du numérique. *En cultivant la diversité et l'inclusion, nous contribuons au progrès social et économique, tant au niveau global que régional, dans l'objectif d'atteindre la parité homme-femme d'ici 2030, avec 50% de collaboratrices à l'échelle mondiale et 40% de femmes managers... Nos efforts pour la diversité s'orientent également vers l'ensemble de notre écosystème, notamment grâce au réseau Dell Women's Entrepreneur Network, un réseau global pour encourager et faciliter l'entrepreneuriat au féminin. Cette plateforme permet aux entrepreneuses françaises de partager leur expérience, se conseiller mutuellement et s'entraider pour surmonter les obstacles, comme ceux liés à l'accès aux financements. »*

Abandonner le CV, trop subjectif

Chez CodinGame, Aude Barral préconise d'affranchir les process de recrutement du traditionnel CV afin d'éliminer les jugements subjectifs et de juger les candidats sur leurs compétences, sans filtres en amont. Une idée qui fait, depuis longtemps pourtant, lentement son chemin...

Selon leur enquête, CodinGame et CoderPad indiquent que « 57% des recruteurs de la tech étaient prêts à abandonner le CV pour se tourner vers des méthodes de recrutement plus objectives, telles que les évaluations pratiques et les entretiens techniques interactifs, et que 42% des recruteurs interrogés ont déclaré qu'ils utilisent déjà ou prévoient d'utiliser des évaluations techniques basées sur les compétences ».

Enfin, toujours d'après cette étude CodinGame/Coderpad, « 80% des recruteurs ont déclaré qu'ils étaient ouverts à recruter des développeurs issus de milieux non universitaires, ce qui est une excellente nouvelle quand on considère que de nombreuses femmes n'accèdent pas à une carrière dans la tech via une formation académique classique mais grâce à des formations qui s'inscrivent dans le cadre de réorientations professionnelles ».

L'enquête a aussi interrogé les recruteurs sur les autres mesures mises en œuvre ou prévues pour améliorer la diversité dans leurs recrutements. On y retrouve l'égalité salariale (33% des recruteurs), la recherche proactive de candidats issus de la diversité (28,68%), la mise en place d'une politique anti-harcèlement (28,36%), la lutte contre les préjugés inconscients (28,30%),

la publication d'offres d'emploi inclusives (27,80%), et la mise en place de panels d'entretiens diversifiés (20,34%). ■



La proportion de femmes dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne

La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée mercredi par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle. En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, «la France commence à rattraper son retard sur ses voisins», souligne l'autrice de ce rapport Gender Scan, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique. Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe. Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine

Schmuck, à une «panne globale» de l'industrie en France. La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes.

Le manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants. Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière. La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

Agence France Presse Fil Eco, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022



La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée mercredi par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle.

En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, "la France commence à rattraper son retard sur ses voisins", souligne l'autrice de ce rapport Gender Scan, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique.

Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe.

Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une "panne globale" de l'industrie en France.

La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes.

La manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants.

Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière.

La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

cla/may/hj

Agence France Presse Fil Gen, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022



La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée mercredi par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle.

En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, "la France commence à rattraper son retard sur ses voisins", souligne l'autrice de ce rapport Gender Scan, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique.

Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe.

Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une "panne globale" de l'industrie en France.

La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes.

La manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants. Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière.

La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

cla/may/hj

Femmes ici et ailleurs, 96% des étudiantes en filière numérique se déclarent satisfaites de leurs études, 01/01/2022



96 %

des étudiantes en filière
numérique se déclarent
satisfaites de leurs études.

Extrait de l'étude
Gender Scan du cabinet
Global Contact, publiée
en novembre 2021,
sur l'évolution de la
féminisation dans le
secteur des technologies
et du numérique.

L'étude pointe que seules
7 % des adolescentes ont
envie de s'orienter vers le
numérique (contre 29 %
pour les garçons). Cette
proportion monte à 17 %
après une formation
scolaire au numérique
et à 24 % après une
formation extrascolaire.



Féminisation du numérique : des progrès, mais des efforts restent à faire



(© William Iven, unsplash)
Le 01 décembre 2021 à 19:37
Par l'AFP

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique. En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques (soit 5.427 étudiantes), contre 17% en 2017, un taux qui « se rapproche de la moyenne européenne de 20% », selon l'étude. « Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant » a indiqué à l'AFP Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. « On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail ».

L'étude Gender Scan montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations : si d'une manière générale seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), la proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire. Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, « la peur de ne pas être au niveau », plus forte que chez les garçons, et « l'image très technique » des métiers. Ainsi, 38% des adolescentes estiment que le numérique est « trop technique pour (elles) » (27% pour les garçons), et 28% estiment qu'il faut un « niveau de maths très élevé », contre 20% pour les garçons. « On voit qu'en France il y a un manque de confiance en soi des filles plus important que les garçons », note Mme Schmuck. « A niveau égal, on encourage beaucoup plus les garçons que les filles à aller vers les filières scientifiques ».

La féminisation du numérique en hausse mais des efforts restent à faire

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique. En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques (soit 5.427 étudiantes), contre 17% en 2017, un taux qui «se rapproche de la moyenne européenne de 20%», selon l'étude. «Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant» a indiqué Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. «On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail». L'étude Gender Scan montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations: si d'une manière générale seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), la proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire. Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, «la peur de ne pas être au niveau», plus forte que chez les garçons, et «l'image très technique» des

métiers. Ainsi, 38% des adolescentes estiment que le numérique est «trop technique pour (elles)» (27% pour les garçons), et 28% estiment qu'il faut un «niveau de maths très élevé», contre 20% pour les garçons. «On voit qu'en France il y a un manque de confiance en soi des filles plus important que les garçons», note Mme Schmuck. «A niveau égal, on encourage beaucoup plus les garçons que les filles à aller vers les filières scientifiques». Pour renforcer l'attractivité des filières numériques auprès du public féminin, «il faut vraiment que les formations» dans le secondaire «expliquent à quoi celui-ci sert et pas seulement comment ça marche». Pour la moitié des filles qui déclarent déjà vouloir s'orienter vers le numérique, «ce qui tire cette envie, c'est qu'elles comprennent que le numérique aura de l'importance dans les métiers qu'elles veulent exercer, comme l'architecture, la production audiovisuelle ou la police/gendarmerie», souligne-t-elle. En tout cas, les étudiantes en filière numérique ne regrettent pas leur choix: 96% des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90% des garçons. L'étude Gender Scan été réalisée en ligne de mars à août 2021. En France, le total de répondants a été de 2.691 adolescents et de 1.560 étudiants. La marge d'erreur est de 1,9% pour les adolescents et de 2,5% pour les étudiants.



Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude

Paris, 1 déc. 2021 (AFP) -

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique.

En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques (soit 5.427 étudiantes), contre 17% en 2017, un taux qui "se rapproche de la moyenne européenne de 20%", selon l'étude.

"Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant" a indiqué à l'AFP Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. "On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail".

L'étude Gender Scan montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations: si d'une manière générale seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), la proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire.

Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, "la peur de ne pas être au niveau", plus forte que chez les garçons, et "l'image très technique" des métiers.

Ainsi, 38% des adolescentes estiment que le numérique est "trop technique pour (elles)" (27% pour les garçons), et 28% estiment qu'il faut un "niveau de maths très élevé", contre 20% pour les garçons.

"On voit qu'en France il y a un manque de confiance en soi des filles plus important que les garçons", note Mme Schmuck. "A niveau égal, on encourage beaucoup plus les garçons que les filles à aller vers les filières scientifiques".

Pour renforcer l'attractivité des filières numériques auprès du public féminin, "il faut vraiment que les formations" dans le secondaire "expliquent à quoi celui-ci sert et pas seulement comment ça marche".

Pour la moitié des filles qui déclarent déjà vouloir s'orienter vers le numérique, "ce qui tire cette envie, c'est qu'elles comprennent que le numérique aura de l'importance dans les métiers qu'elles veulent exercer, comme l'architecture, la production audiovisuelle ou la police/gendarmerie", souligne-t-elle.

En tout cas, les étudiantes en filière numérique ne regrettent pas leur choix: 96% des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90% des garçons.

L'étude Gender Scan été réalisée en ligne de mars à août 2021. En France, le total de répondants a été de 2.691 adolescents et de 1.560 étudiants.

La marge d'erreur est de 1,9% pour les adolescents et de 2,5% pour les étudiants.

lby/ak/tes

Afp le 01 déc. 21 à 12 37.



Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude

Paris, 1 déc. 2021 (AFP) -

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique.

En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques (soit 5.427 étudiantes), contre 17% en 2017, un taux qui "se rapproche de la moyenne européenne de 20%", selon l'étude.

"Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant" a indiqué à l'AFP Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. "On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail".

L'étude Gender Scan montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations: si d'une manière générale seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), la proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire.

Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, "la peur de ne pas être au niveau", plus forte que chez les garçons, et "l'image très technique" des métiers.

Ainsi, 38% des adolescentes estiment que le numérique est "trop technique pour (elles)" (27% pour les garçons), et 28% estiment qu'il faut un "niveau de maths très élevé", contre 20% pour les garçons.

"On voit qu'en France il y a un manque de confiance en soi des filles plus important que les garçons", note Mme Schmuck. "A niveau égal, on encourage beaucoup plus les garçons que les filles à aller vers les filières scientifiques".

Pour renforcer l'attractivité des filières numériques auprès du public féminin, "il faut vraiment que les formations" dans le secondaire "expliquent à quoi celui-ci sert et pas seulement comment ça marche".

Pour la moitié des filles qui déclarent déjà vouloir s'orienter vers le numérique, "ce qui tire cette envie, c'est qu'elles comprennent que le numérique aura de l'importance dans les métiers qu'elles veulent exercer, comme l'architecture, la production audiovisuelle ou la police/gendarmerie", souligne-t-elle.

En tout cas, les étudiantes en filière numérique ne regrettent pas leur choix: 96% des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90% des garçons.

L'étude Gender Scan été réalisée en ligne de mars à août 2021. En France, le total de répondants a été de 2.691 adolescents et de 1.560 étudiants.

La marge d'erreur est de 1,9% pour les adolescents et de 2,5% pour les étudiants.

lby/ak/tes

Afp le 01 déc. 21 à 12 37.

L'EMPOWERMENT FÉMININ

GAGNE DU TERRAIN DANS LES MÉTIERS DE LA TECH

Si, en 2021, les femmes ne représentent toujours que 30 % des salariés du numérique en France (selon l'étude *Gender Scan* réalisée par le cabinet Global Contact), cette mise à l'écart du secteur tend à être sérieusement bousculée par des initiatives féminines.



Où sont-elles donc passées ? C'est presque un comble d'observer un manque de représentation aussi important des femmes dans les domaines technologiques. Depuis le tout premier programme informatique, créé en 1843 par la Britannique Ada Lovelace, jusque dans les années 1990 où elles occupent la moitié des postes du secteur, elles n'ont cessé de se placer aux premiers rangs en matière d'innovation. Le paradoxe interpelle : comment expliquer une telle régression pour les femmes,

initialement pionnières, à l'heure où la technologie et les possibilités de carrière qu'elle offre se démultiplient à vitesse grand V ?

Un réel problème de société

Pour Sajida Zouarhi, ingénieure en blockchain, le constat est sans appel : « Il ne faut pas confondre nature et culture. » Si la prolifération d'une publicité de masse dans les années 1990 véhiculant l'image d'une sphère informatique ultramasculine, peu accueillante pour les femmes, les a petit à petit évincées des secteurs scientifiques et technologiques, « il n'y a aucune raison

biologique ou scientifique qui explique que les femmes soient moins intéressées par la tech que les hommes », rappelle l'ingénieure. Pourtant, cet oubli de l'histoire fait aujourd'hui défaut aux femmes qui souhaitent entreprendre dans ce corps de métier.

La connotation masculine du milieu a la peau dure, ce qui a pour conséquence d'invalider auprès des investisseurs la viabilité des projets et leur potentiel de réussite lorsqu'ils sont portés par des femmes. « On leur fait comprendre qu'elles ne sont pas les bienvenues dans cet écosystème », observe Deborah Leye, PDG de Sista, un collectif dont



L'objectif est d'aider les femmes à monter leur entreprise tech. Une étude, réalisée en février par Sista, le cabinet Boston Consulting Group et le Conseil national du numérique confirme le phénomène, puisqu'elle montre qu'en France, 85 % des financements de start-up sont encore attribués à des équipes masculines. Selon Deborah Loye, ces chiffres écrasants sont révélateurs d'un réel problème de société : « Aujourd'hui, quand on est une femme, on a 30 % de chances en moins de lever des fonds, et quand on en lève, c'est 2,3 fois moins qu'un homme. Donc le problème ne vient pas des femmes, parce qu'on ■■■

AÏSSATA KOITÉ fondatrice de HelloAda, une association qui sensibilise, oriente et accompagne les femmes de tout horizon vers les métiers techniques du numérique.



Je me suis dit qu'on en était arrivé à un stade où il fallait créer des choses pour les femmes

A l'origine, j'étais comptable. En 2019, j'ai fait une reconversion professionnelle pour m'orienter dans le numérique et tenter de comprendre pourquoi il y avait tout cet engouement autour de ce secteur-là. Je me suis retrouvée dans une formation de programmation chez Simplon réservée aux femmes. Au début, je trouvais ça un peu bizarre mais, au fur et à mesure, je me suis rendu compte qu'il y avait effectivement un problème parce qu'il y avait un réel intérêt mais pas assez de femmes dans le domaine. C'est à ce moment-là que j'ai découvert l'empowerment féminin, et surtout dans la tech.

Je me suis alors dit qu'on en était arrivé à un stade où il fallait créer des choses pour les femmes. J'ai constaté que celles qui avaient suivi la formation avec moi n'allaient pas vers les métiers techniques. C'est là que je me suis dit qu'il fallait faire quelque chose et que je me suis lancée dans la création de l'association HelloAda pour encourager des personnes à se lancer dans ces professions-là.

bit.ly/HelloAdaPH

... aurait tendance à dire qu'elles sont moins confiantes ou je ne sais quoi, mais bien du système. »

Ériger des rôles modèles

En 2023, il s'agit de contrebalancer les effets de soixante-dix ans de communication mettant les femmes au ban des professions technologiques. Plafond de verre, discrimination à l'embauche, difficultés à entreprendre : de nos jours, les femmes conscientisent de plus en plus la teneur et la source de ces obstacles à leurs ambitions de carrière. Aussi, remarque-t-on la résurgence d'un empowerment, concept féministe né dans les années 1990, visant à transformer radicalement les inégalités structurelles, notamment par un processus de prise de conscience de soi et de son potentiel.

L'un des points phares de cet « empowerment », appliqué au secteur, consiste à (ré)établir une image de la tech où les femmes occupent des places similaires à celles des hommes aujourd'hui et incarnent une forme d'inspiration pour les générations futures. Pour ce faire, l'établissement de « rôles modèles » paraît être une étape indispensable. C'est d'ailleurs l'un des points de convergence des méthodes employées par des organisations dont la vocation vise à former ou insérer les femmes dans les métiers de la tech. Florie Egnell, déléguée générale chez Willa, un incubateur réservé à l'entrepreneuriat des femmes, confie avoir remarqué une hausse de la demande d'accompagnement depuis quatre ans, notamment grâce à « beaucoup plus de mise en avant de rôles modèles et d'actions de sensibilisation ».

Inspirer pour motiver

L'importance de la représentation et la pluralité des exemples féminins auxquels s'identifier ont une influence déterminante sur la manière d'envisager le futur pour les femmes au moment

d'orienter leurs études. Pour Maëliza Seymour, PDG de Codist, une start-up de la Station F ayant développé une solution de documentation automatique des logiciels, c'est même capital « parce qu'on ne s'en rend pas forcément compte sur le moment, mais avoir une personne ou un groupe de personnes à qui s'identifier lorsqu'on lance un projet, ça rassure à un point inimaginable et ça donne de la force ». Codeuse, mathématicienne, et start-uppeuse depuis 2019, elle retrace son parcours en relevant l'absence de ces carrières de femmes auxquelles elle aurait pu se référer.

Aujourd'hui, alors qu'elle en découvre de plus en plus, Maëliza Seymour reconnaît « se rendre compte de la puissance » que cela lui confère. Convincue des effets bénéfiques sur la manière de stimuler la marche des femmes vers les métiers tech, c'est « volontiers » qu'elle accepte même d'être l'un de ces modèles. L'objectif reste de contribuer à réduire progressivement la taille de l'étiquette « impossible » collée aux projections des femmes dans le milieu de la technologie. ■



Maëliza Seymour,

PDG de Codist, une start-up de la Station F ayant développé une solution de documentation automatique des logiciels.

L'empowerment, c'est un absolu personnel

Pour moi, la tech a été un moyen d'empowerment. Et pour moi, l'empowerment est un absolu personnel. C'est-à-dire que je ne gagne pas en pouvoir par rapport à quelqu'un d'autre, à la société ou à l'environnement, mais avant tout par rapport à moi-même. Personnellement, j'avais un complexe de l'imposteur. Je me disais que, certes, je gérais des projets, mais que je serais incapable de

Aujourd'hui, quand on est une femme entrepreneuse, on a 30 % de chances en moins de lever des fonds, et quand on en lève, c'est 2,3 fois moins qu'un homme.



les faire moi-même. Et là, je me rends compte que je peux les faire. Donc forcément, je ne peux pas tout faire mais je sais qu'en y consacrant une heure, une journée ou une semaine, je vais obtenir des résultats. Une chose dont je n'étais pas persuadée auparavant. C'était un vrai cheminement personnel que de déconstruire toutes les formes de barrières ou de résistance psychologiques que j'avais pu avoir par le passé et me disant qu'il y en a d'autres qui peuvent mieux faire que moi. Alors oui, c'est vrai, mais moi aussi j'en suis en capacité aujourd'hui. Savoir qu'on peut faire, c'est un virage énorme dans la manière dont on envisage les choses. On ignore à quel point ça sera dur, mais on sait qu'en peut y arriver, et c'est ça qui m'a donné le coup de pied aux fesses pour pouvoir démarrer l'entrepreneuriat.

bit.ly/laypichf



Fiore Egnell déléguée générale de Willa, un incubateur réservé à l'entrepreneuriat des femmes.



Notre but est d'arriver au taux de 50 % de femmes à la tête de start-up innovantes

Notre rôle est de faire en sorte qu'il y ait une parité entrepreneuriale dans l'écosystème, donc que les femmes aient une véritable place aux côtés des hommes. Le but n'est pas qu'elles renversent les hommes, ni qu'elles gardent le pouvoir, mais qu'ensemble, avec plus d'inclusion et de diversité, on arrive à créer un écosystème plus innovant, plus performant, notamment dans la tech.

Notre but est d'arriver au taux de 50 % de femmes à la tête de start-up innovantes. Notre particularité est que dans chaque projet qu'on va accompagner, on va retrouver au moins une femme fondatrice dans l'équipe dirigeante et qui a un vrai pouvoir de décision. On assume totalement ce côté discrimination positive. Par contre, on s'est aperçu il y a cinq ans qu'on était en train de récréer le profil type de l'entrepreneur qu'on connaît dans la tech (à savoir un homme blanc, de 35 ans, qui a fait des études et qui est issu d'une catégorie socioprofessionnelle plutôt aisée) mais version femme. Là, on s'est dit que ça n'allait pas du tout et qu'il fallait qu'on travaille sur beaucoup plus d'inclusion, pas seulement en genre, mais sur la diversité au sens large. On va donc s'intéresser à tous types de femmes, quel que soit leur âge, leur origine, leur religion ou leur catégorie socioprofessionnelle. Depuis quatre ans, on développe des programmes d'accompagnement beaucoup plus inclusifs.

003/9214016

BAE Negocios, Diversidad de género en ciencia y tecnología, ¿el motor de la recuperación post-Covid?, Argentina, 31/03/2021

<https://www.baenegocios.com/empresasymanagement/Diversidad-de-genero-en-ciencia-y-tecnologia-el-motor-de-la-recuperacion-post-Covid-20210330-0106.html>

Diversidad de género en ciencia y tecnología, ¿el motor de la recuperación post-Covid?

La encuesta internacional Gender Scan medirá por primera vez la presencia de mujeres y personas LGBTIQ+ de Latinoamérica en el sector STEM. En Argentina, Las de Sistemas es una de las organizaciones elegidas para colaborar. Por qué es importante contar con cifras oficiales a la hora de intentar cambiar la realidad, y cómo la diversidad dentro de las empresas es clave para mejorar los desarrollos tecnológicos.



Por Martina Jaureguy



En Argentina, sólo 16% de las personas inscriptas en carreras de Informática son mujeres



El anuncio era muy personal

El anuncio tapa el contenido

No me interesa el anuncio

El anuncio era inapropiado

"En el mundo de ceros y unos, vamos por la diversidad". La frase es lema de **Las de Sistemas**, una organización de personas que trabajan en la industria de la tecnología abocada a lograr la igualdad de género en su rubro. Una de las preguntas clave que se hacen es **¿cuántas mujeres y personas LGBTIQ+ hay en el sector tecnológico?** La respuesta es difícil de contestar por la falta de cifras oficiales, algo que la iniciativa **Gender Scan**, en la que la agrupación colabora, busca cambiar.



Alrededor del mundo, las mujeres representan el 34% de las personas con títulos profesionales en formación científica y tecnológica, y **sólo integran un 28% de las personas que trabajan en STEM** (es decir, las disciplinas vinculadas a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), de acuerdo a los últimos datos de las encuestas de Gender Scan, una organización francesa fundada en 2008 que busca identificar la composición de género en empresas y universidades, la diferencia de tratos entre hombres y mujeres y la brecha salarial.

En América Latina, los números son incluso más bajos que la media mundial: **las mujeres conforman el 31% de las personas tituladas en STEM y 22% de quienes trabajan en el sector**. Sobre cuántas de ellas son trans, o cuántas personas no binarias o varones trans hay entre todos los profesionales del rubro, no hay ningún dato disponible.

💡💡 ¡Gracias! Completando los formularios y difundiendo nos ayudás un montón.

👉💡💡 Sigamos trabajando juntas por un espacio en ciencia y la tecnología más inclusivo 💡💡💡💡💡💡💡💡💡💡💡💡💡💡💡💡
#GenderScan21 pic.twitter.com/9Mw7UoKOuU

— [LAS] de sistemas (@lasdesistemas) March 9, 2021

Qué es Gender Scan

Desde 2017, Gender Scan realiza una **encuesta internacional** para personas que trabajan en ciencia y tecnología, y en 2021 por primera vez participarán países de Latinoamérica. **Las de Sistemas**, **Chicas en Tecnología** y **Media Chicas** son algunas de las organizaciones argentinas que colaboran en su difusión dentro del país.



Con su encuesta anual, Gender Scan insta a los gobiernos a publicar anualmente el "porcentaje de mujeres estudiantes y tituladas" en STEM, indica la organización. Esto "permitirá **evaluar la capacidad de la formación científica y tecnológica universitaria para atraer y cualificar a las mujeres necesarias para la investigación y para las empresas**", así como cuantificar el impacto que puedan tener medidas que se implementen para corregir la brecha de género.

Las de Sistemas colaboró con sugerencias y una revisión para adaptar por primera vez el formulario al español. Hay cuatro tipos de encuestas: una para adolescentes, otra para personas que están estudiando carreras de STEM, una tercera para quienes ya trabajan en el rubro, y una última para personas emprendedoras del rubro.

"Cualquier persona puede contestar la encuesta", siempre que trabaje en un rubro STEM, ya que apunta a analizar desde la perspectiva de todos los géneros la presencia femenina y de la diversidad, y los tratos que reciben aquellas personas que no son hombres cis-género, contó a **BAE Negocios Virginia Barros**, co-fundadora de Las de Sistemas.



¿Dónde contestar la encuesta de Gender Scan?

Las encuestas se lanzaron en marzo por el mes de la mujer, y hay tiempo hasta julio para contestarlas.

←

Anuncios Google

Enviar comentarios

¿Por qué este anuncio? »

- Si sos adolescente: <https://www.teens.genderscan.org/>
- Si estás estudiando: <https://students.genderscan.org/>
- Si estás emprendiendo: <https://enterprise.genderscan.org/>
- Si estás trabajando: <https://global.genderscan.org/>

Mujeres, minoría en el mundo tecnológico

"Mundialmente, por los datos que compartió Gender Scan, hay 28% de mujeres cis en carreras STEM, y en Argentina estamos presentes en un 16% en Informática. **Además de ser algo mundial, en Argentina nos toca bastante**", remarcó Virginia Barros, de Las de Sistemas.

La especialista recordó que los últimos datos disponibles surgen de "un estudio que hizo Chicas en Tecnología, que analizó cuál es la situación de todas las carreras, en todas las universidades del país". Ese análisis, realizado de forma manual en base a los datos que las integrantes de esa organización solicitaron individualmente a cada universidad, arrojó que **entre 2010 y 2017 menos del 25% de quienes se inscribieron a Ingeniería fueron mujeres, y en Informática el número es aún más bajo, ya que ronda el 16%, tal como fue publicado en BAE Negocios.**

TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR:

Qué estudiar: los estereotipos de género influyen en la elección universitaria de las mujeres



Barros, licenciada en Sistemas que junto a un grupo de 30 colegas en 2017 conformó Las de Sistemas, también cita datos de una encuesta que realiza periódicamente la comunidad Sysarmy sobre condiciones laborales en tecnología desde la plataforma colaborativa Openquebe, de empleados y exempleados de empresas. Para el periodo diciembre 2020-enero 2021, la encuesta indica que **el nivel de participación de mujeres en el sector es de 15%** y 0,5% son personas no binarias. La brecha salarial entre hombres y mujeres "es grande": **ellas ganan 25% menos que ellos**, y la brecha es de 3% entre hombres cis y personas que prefieren no responder sobre su género, de acuerdo a sus datos.

← Anuncios Google

Enviar comentarios ¿Por qué este anuncio? ▷

Histórico de salarios



"La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue existiendo y parece haberse acentuado: ~25% respecto a un ~20% un año atrás", indica Sysarmy. Además, la brecha salarial en la población muestreada se hace más notoria a medida que aumentan los años de experiencia, aunque "las nuevas generaciones de mujeres en IT parecen tener condiciones laborales más equitativas".

← Anuncios Google

Enviar comentarios ¿Por qué este anuncio? ▷

La importancia de los números para cambiar la realidad

La realización de la encuesta de Gender Scan no sólo tiene el objetivo de mostrar la desigualdad de la presencia de mujeres cis, trans, personas no binarias y otros géneros en STEM, sino que también busca ser un "llamado a la acción" para los **gobiernos, universidades y empresas privadas**.

"Necesitamos estos números, y sí, se pueden llegar a conseguir, pero requieren un montón de trabajo voluntario de un montón de gente", remarcó Barros, que puso como ejemplo la investigación que hizo Chicas en Tecnología sobre los datos de carreras de toda la Argentina: "Obtener datos de todas las universidades del país es un laburo enorme, porque los tenés que pedir y afrontar la burocracia. Esto un llamado de atención a los distintos sectores, no sólo a las universidades sino también a las **empresas, para que compartan y hagan públicos sus números**".



Los números pueden "ayudar a medir" si la situación de diversidad e inclusión mejora o no, y también permiten llevar adelante otro llamado a la acción para el país: "Empezar a registrar qué cosas se están haciendo en los distintos países que estén funcionando, **que generen cambios positivos para ver si los podemos replicar y compartir**" en Argentina, indicó Barros.

Sin embargo, todavía no es posible obtener un panorama total de la presencia de diversidad en el sector. "La encuesta de Gender Scan está muy apuntada a mujer cis, hombre cis u otros géneros. En Las de Sistemas tratamos de **visibilizar más las diversidades, no sólo ver cuántas mujeres cis hay**. Analizar cuánta diversidad hay para saber qué tan inclusiva es una empresa, por ejemplo", explicó la referente de Las de Sistemas. Lo mismo le sucedió a Chicas en Tecnología cuando analizó la composición de género de las carreras: no se toma en cuenta otras identidades por fuera de "mujer" y "varón".

Diversidad de género, clave de la reactivación post-Covid

Gender Scan plantea que **la diversidad de género será fundamental para la recuperación económica** cuando los peores momentos de la pandemia hayan quedado atrás. ¿Por qué? "La diversidad es sumamente importante en todos los aspectos, y sobre todo en la tecnología, porque **con diversidad podés obtener mejores soluciones. Podés evitar tener sesgos en programas y aplicaciones**, como sucede hoy en la inteligencia artificial. Apuntamos a mostrar los beneficios que tienen los equipos diversos", explicó Barros.

"Uno puede tratar de pensar de manera más diversa, pero si no estás impregnado en el tema, o no tenés contacto con otras personas que no tengan tus mismas características, los vas a dejar de lado en la implementación de tu solución. **Es sumamente necesario que se parta de soluciones donde los equipos son diversos**, especialmente para dejar de *excluir personas*" profundizó.

Me volvieron a decir que hago una carrera de hombres y que para mí debe ser el paraíso por estar rodeada de ellos. Dejame aclararte Carlos:

-Me podrían gustar las mujeres.

-Estoy segura que en verano en el paraíso no hay este olor a chivo

-Voy a la facu a aprender no a chonguear.

pic.twitter.com/SmErWG3fEs

— Valeria Hot Wheels (@Avalteneia) February 5, 2018

Un ejemplo útil para ilustrar esta problemática surge de un tweet que se hizo viral la semana pasada. "El idioma húngaro no tiene pronombres de género, entonces el Traductor de Google hace algunas suposiciones", compartió un usuario. En la imagen que publicó, se ve cómo **al intentar traducir frases sin un género marcado del húngaro al inglés con el traductor, las frases convierten al sujeto en femenino o masculino** según las acciones que realicen o los adjetivos con los que se los califique: "Ő olvas. Ő mosogat" es traducido como **"Él lee. Ella lava los platos"**. Esto no sucede porque Google en sí mismo sea machista o piense que las mujeres no pueden leer o los hombres no pueden lavar los platos, sino porque el algoritmo (el sistema con el que funciona), al intentar que el contenido cobre sentido por contexto, **acude a las convenciones sociales que están atravesadas por los estereotipos de género** de las personas que programaron el sistema.



Hungarian has no gendered pronouns, so Google Translate makes some assumptions pic.twitter.com/oRoOnJfnMc

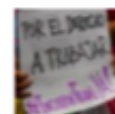
— Marcos Besteiro (@MarcosBL) March 22, 2021

TAMBIÉN TE PUEDE INTERESAR:

A un año de la cuarentena: el costo para las mujeres y el desafío de la dualidad



A un año de la cuarentena, urgen medidas de inclusión laboral LGBTIQ+



Abrir un espacio laboral a más personas, en un momento donde **la crisis económica arrasa en especial sobre mujeres y personas LGBTQ+**, es clave. "Sobre todo", añadió la licenciada en Sistemas, "sabiendo que en la pandemia **el área de Sistemas dentro de todo no se vio afectada**. Fuimos los que mejor pasaron este tramo, porque podemos seguir trabajando de manera remota y la tecnología es algo que cada vez se necesita más. Es un rubro que necesita de mucha gente que trabaje, y también **hay un montón de personas de sectores vulnerables, como las personas trans, que necesitan trabajos formales**".



"Hay que empezar a preparar estos trabajos para que haya formación en diversidad. Lo que pasa mucho es que después no hay retención en el área de Sistemas porque, por un lado, fomentan que más mujeres y diversidades trabajen, pero después en las empresas hay sexismo, discriminación, pasan por muchas situaciones horribles. Se necesita un cambio sumamente grande, y **es una pena que se hagan grandes avances en tecnología, pero no en cuanto a las personas que forman los equipos**", resumió la especialista.

**Más notas de
Martina Jaureguy**

Diversidad de género en ciencia y tecnología. ¿el



Come pagar progr Acom



Newsletter
Enterate de lo que pasa con el dólar, en los mercados y el mejor análisis económico.



- LGBTIQ
- Género y Números
- Diversidad de Género
- Tecnología
- Ciencia

NOTICIAS RELACIONADAS

- A un año de la cuarentena, urgen medidas de inclusión laboral LGBTQ+
- El costo de la pandemia para las mujeres y el desafío de la dualidad
- La deuda interna que revela brecha salarial y violencia en el empleo contra las mujeres
- ¿Cuántas mujeres trabajan en el sector metalúrgico?



Les filles sous-représentées dans le numérique !

Développeuses, codeuses, programmeuses, webmastrices... **Les femmes, ne représentent que 30% des salariés du secteur du numérique**, tous métiers confondus.

Les résultats de l'étude **Gender Scan** 2019, menée par le cabinet Global Contact, met en évidence une chute importante des effectifs de femmes dans les formations et métiers tech en France et seulement 18,5% d'entre elles y occupent des postes de responsables. Alors que garçons et filles sortent du lycée

avec un Bac scientifique en poche à proportion égale, les sciences et les technologies peinent à attirer les filles. Il n'y a pas si longtemps, les pionnières du numérique étaient des femmes, et les filles qui osent s'orienter vers des métiers liés aux sciences sont très courtisées par les écoles d'ingénieurs et les recruteurs. Pour lutter contre les réticences, l'Organisation des Nations Unies a créé la Journée internationale des femmes de science le 11 février.

Audiovisuel & presse écrite on line

**Varmatin.com, Trophées Women in Tech à Cannes : La preuve par le talent !,
18/04/2022**

<https://www.varmatin.com/economie/trophees-women-in-tech-a-cannes-la-preuve-par-le-talent-760764>

var-matin

Trophées Women in Tech à Cannes: La preuve par le talent!

En marge du festival mondial de l'intelligence artificielle, se déroulait la cérémonie des Trophées Women in Tech. De belles pépites mises à en lumière !



Autour de Carole Malbrancq, l'équipe du collectif WHATo6 (Women Hackers Action Tank) ainsi que les lauréates de cette 2e édition des Trophées Women in Tech. **K.W.**

"L'éducation est l'arme la plus puissante pour changer le monde." Carole Ory, directrice territoriale Alpes-Maritimes pour le groupe Enedis et membre du jury des Trophées Women in Tech, cite Nelson Mandela. Des mots tout indiqués pour parler de l'action du collectif WHATo6 qui porte cet événement sur le territoire. Elles sont une douzaine de bénévoles à œuvrer pour mettre à l'honneur "celles qui osent". Carole Malbrancq, présidente de ce collectif et ingénieure en nanotechnologies pour Siemens Paris, martèle cette idée que *"les femmes ont un avenir dans la tech, au moins autant que les hommes."*

Facile à dire avec seulement 17% de femmes diplômées dans les métiers du numérique en France⁽¹⁾. Alors jeudi dernier, la 2e édition des Trophées Women in Tech, l'un des deux gros événements que le collectif organise chaque année, avec le Girls Tech Day, a éclairci l'horizon. Tapis rouge pour ces femmes qui brillent dans la tech. Startuppeuses, salariées, chercheuses et expertes en IA étaient donc à l'honneur au Palais des festivals de Cannes. Et il fallait bien ça! *"Nous avons reçu cette année 60 candidatures pour nos trophées et dans chaque dossier, il y a un questionnaire à remplir sur les valeurs que chacune incarne, distille, sur la façon dont elles se voient au sein du monde de la tech et ou du numérique. Résultat, 100 % ne se considèrent pas comme des role models. Il faut que cela change."*

Visibilité

Optimiste jusqu'au bout des ongles Carole Malbrancq voit que la société évolue, que les entreprises sont conscientes du manque de femmes dans ces métiers, que ça bouge.

Lors de la première édition des Trophées Women in Tech en 2019, l'ancien employeur d'une lauréate était dans la salle et a ouvert les yeux sur ce CV de qualité et cette pépite qu'il avait laissé filer. Une confiance en off, bien sûr. Preuve s'il en est que le potentiel de ces femmes n'est pas mis en valeur. *"Oui, ces trophées sont avant tout une reconnaissance personnelle pour ces femmes, mais ils permettent également une reconnaissance au sein de leur structure ou de leur écosystème."*

Les 60 candidatures ont été épluchées par un jury d'experts (membres de l'INRIA, de l'INSERM, du 3IA, d'universités, de grands groupes, de startups, d'accélérateurs ou d'incubateurs) qui a bien eu du mal à les départager. *"C'était très serré et les dossiers très qualitatifs."* Trente-trois partenaires financiers ont permis de rendre possible cet événement. On s'est beaucoup extasiés ce soir-là et pour mille raisons. Parmi les 650 inscrits à cette soirée, il n'y avait pas que des femmes, et la proximité avec les 140 exposants du congrès mondial de l'IA, a permis à tous les présents de *"se rendre compte des talents au féminin qui existent sur le territoire"*.

Carole Malbrancq de glisser: *"Recruter une femme dans un métier tech c'est bien, mais encore faut-il savoir la garder. Comme tout talent qui intègre une entreprise."* Mais ça, c'est une autre histoire.

(1) Étude Global Contact/Gender Scan/2022.

« Je rêvais de fonder ma propre startup »

"Waouh!" c'est le premier mot qui sort de la bouche de Delphine Monti quand on lui demande de rejoindre la scène pour recevoir le Trophée Startuppeuse lors de la cérémonie des Women in Tech. Elle a cofondé et préside Finwedge depuis 2019, dont le siège social a été rapatrié à Sophia Antipolis récemment *"parce que j'avais besoin de me rapprocher de la Méditerranée et que Team Côte d'Azur nous a convaincus »*. Sa startup est à l'origine de la plateforme WedgeInvest qui met en relation les entreprises innovantes avec les investisseurs. *« Notre mission est d'aider les entrepreneurs à pouvoir négocier des accords avec les investisseurs qui soient satisfaisants pour les deux parties afin de réussir leurs levées de fonds successives."*

À la tête de Finwedge qui compte aujourd'hui près de dix personnes elle se veut ouverte. Ne fait pas forcément une fixette sur le recrutement de femmes et compte bien que Finwedge soit *"pluriculturelle. Je me sens profondément européenne, je cultive la diversité, qu'importent le sexe et l'origine, je cherche la compétence. Dans mon métier, on ne fait pas de politique, on fait du business."* Mais quand même, les femmes, elles sont plus précises, appliquées et bosseuses, non? (Sourire) *"J'ai de très bons éléments féminins en effet. Mais pas que !"*

Avec le réseau qu'elle a tissé en Italie dans sa vie passée, de nouvelles passerelles sont en train d'être bâties pour faire croître cette startup dont elle rêvait.



Delphine Monti reçoit le trophée de la startupeuse de la tech! **A.F.**

Éduquer pour changer

Le trophée des Women in Tech récompense les réalisations des femmes dans la tech mais aussi les valeurs qu'elles portent. Et Magali Séguran qui l'a remporté dans la catégorie Salariée en est le parfait exemple. Un doctorat d'informatique de l'Université de Lyon en poche, la jeune femme rejoint SAP Labs – le leader des progiciels de gestion – à Mougins en 2004 en tant que chercheur en sécurité informatique. Avant de s'orienter vers la sécurité appliquée *"afin d'être au plus près des problèmes concrets des développeurs SAP"* qu'elle forme à créer du code sûr pour éviter les attaques informatiques. Si elle entend encore parfois des réflexions *"sous-entendant qu'on met en évidence des femmes qui n'ont pas les compétences, nous sommes sur la bonne voie."* Une bonne voie qu'elle veut aider à tracer en prenant part Digital Education, le projet de bénévolat lancé en 2015 par son entreprise. *"On initie de façon ludique les enfants du primaire au code et à la programmation. On se déplace dans les écoles – une cinquantaine à ce jour –, on leur explique en quoi consiste le métier de développeur, qu'il est ouvert à tous, filles, garçons, quels que soient l'origine, le milieu social..."* Magali Séguran a fait sienne la maxime de Nelson Mandela *"L'éducation est l'arme la plus redoutable pour changer le monde"* *"et pour permettre aux petites filles d'accéder à la technologie. On leur donne l'idée, après ce sont à elles de choisir."* Elle sait de quoi elle parle. Maman de jumeaux fille-garçon, c'est sa fille qui est technique alors que *"mon fils est littéraire"*.



« L'équité, la diversité et la mixité sont des valeurs qui sont au cœur de mon entreprise et en adéquation avec les miennes », insiste Magali Séguran. **KW.**

Pour plus de diversité dans l'IA

Le jury de Women in Tech Sud a décerné le trophée Experte IA à Virginie Mathivet, directrice du département Modern Data et également en charge de la R & D chez TeamWork [entreprise de services du numérique, ndlr] à Saint-Priest dans l'agglomération lyonnaise.

L'informatique est-il un métier d'hommes? Virginie Mathivet ne s'est jamais vraiment posé la question. *"Je me suis lancée parce que j'adorais la programmation."* Avec un doctorat en intelligence artificielle en poche, elle n'a que faire de ces "quelques réacs" qui affirment que *"les filles, ça ne sait pas coder"*. Pourtant, ses débuts n'ont pas été faciles. Non pas à cause du sexisme ambiant mais parce qu'en 2007, *"L'IA n'était pas du tout à la mode et je n'ai pas pu trouver du travail dans le secteur. Je suis donc devenue professeur d'informatique."* Jusqu'à ce qu'en 2017, TeamWork, désireux de lancer une activité data dans l'intelligence artificielle, ne vienne la chercher. *"J'ai commencé seule il y a cinq ans et aujourd'hui, je suis directrice d'un département de vingt personnes constitué de trois équipes qui sont appelées à grossir."* Épanouie en tant qu'informaticienne et manager, la jeune femme écrit des livres et intervient dans de nombreuses conférences pour prôner la diversité dans l'IA. *"Pour faire du machine learning, on utilise un algorithme d'apprentissage qui est neutre mais les données dont on le nourrit peuvent être biaisées."* Et un modèle biaisé peut entraîner la prise de mauvaises décisions. *"D'où la nécessité d'avoir de la diversité pour avoir des biais différents. L'IA n'est qu'un outil au service de l'humain, rappelle-t-elle. J'espère que ce prix va m'aider à faire passer le message."*



Virginie Mathivet reçoit le trophée Experte en Intelligence artificielle lors des Women in Tech. **K.W.**

De "pas très forte en maths" à "chercheuse au CNRS"

Serena Villata l'avoue sans vergogne, *"au lycée, je n'étais pas très forte en maths."* Pourtant, aujourd'hui, elle est chercheuse titulaire au CNRS à Sophia Antipolis, chaire Intelligence artificielle et directrice scientifique adjointe à l'Institut interdisciplinaire de l'intelligence artificielle (3IA) de Sophia Antipolis. Comment est-ce possible ?

Elle a étudié dans un lycée scientifique en Italie puis s'est orientée vers les sciences sociales. *"Là, j'ai travaillé avec des professeurs en intelligence artificielle et cela m'a passionnée. Je me suis inscrite en master d'informatique!"* Alors oui, elle a dû rattraper son retard en mathématiques, travaillé dur mais *"j'avais envie, je me suis donnée à fond"*. Et elle y est arrivée. C'est l'Inria qui vient la chercher et en 2021, elle remporte le prix Jeune Chercheur pour cet institut.

Aujourd'hui installée au CNRS elle s'applique à créer des outils d'IA capables d'analyser la structure logique de n'importe quel texte, du discours politique aux simples tweets. Une piste prometteuse pour combattre les fake news et autres écarts de langage. *"L'art du langage raisonné automatique sur les informations"*, c'est ce qu'elle aime.

En tant que femme, pense-t-elle que cela soit plus difficile d'intégrer de tels centres de recherche? *"A ce niveau, je dirais que non. En revanche, à l'école, et en particulier au lycée elle tient un rôle de marraine pour le CNRS et fait régulièrement des interventions en lycée, ndlr, on voit que beaucoup de jeunes filles sont tentées par les filières scientifiques mais qu'elles ne sentent pas au niveau. Elles pensent encore que les sciences sont réservées aux garçons."* Un travail de longue haleine que de changer les mentalités mais Serena Villata ne perd pas espoir. *"Les filles peuvent. Comme les garçons. Elles ont une sensibilité différente, c'est vrai, mais qui en aucun cas ne doit être un frein. Au contraire, on en a besoin dans nos métiers!"*



Serena Villata, chercheuse au CNRS Sophia, laboratoire I3S. **A.F.**

Le Monde.fr., Dans la « tech », les effets très limités des politiques d'ouverture aux femmes, 06/04/2022

https://www.lemonde.fr/campus/article/2022/04/06/dans-la-tech-les-effets-tres-limites-des-politiques-d-ouverture-aux-femmes_6120760_4401467.html

Le Monde

Dans la « tech », les effets très limités des politiques d'ouverture aux femmes

Les écoles et les entreprises ont multiplié les politiques d'incitation afin d'attirer plus de femmes vers les métiers du numérique. Sans réel succès : elles plafonnent toujours à 17 % des effectifs.

« A l'époque, coder, c'était un truc de geek », se souvient Camille Jandot, 28 ans, datascientist chez Criteo, une grande entreprise française de ciblage publicitaire sur Internet. Quand elle intègre l'école d'ingénieurs Télécom Paris en 2013, elle ne se voit pas continuer vers un métier technique. « J'envisageais des parcours plus "féminins", comme un double diplôme avec Sciences Po ou une école de commerce, peut-être pour me libérer de l'aspect très scientifique de la formation », ajoute-t-elle. Un réflexe courant : selon une étude du Boston Consulting Group publiée en 2020, seuls 15 % des datascientists dans le monde sont des femmes, alors qu'elles représentent près de 35 % des étudiants en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. Et en France, les femmes ne représentent que 17 % des diplômés du numérique exerçant dans le secteur, indique l'enquête Gender Scan du cabinet Global Contact, publiée en février.

Du lycée à l'entreprise, en passant par les études supérieures, quand il s'agit d'informatique, les femmes restent en marge, et sont souvent victimes de sexisme. En 2017, une enquête l'association Social Builder, qui œuvre pour l'inclusion des femmes dans la tech, faisait l'effet d'une bombe en révélant que sept étudiantes en tech sur dix affirmaient avoir été « l'objet d'agissements sexistes pendant leur formation, allant des blagues et des remarques sexistes sur leurs compétences jusqu'au harcèlement sexuel ». En plein #metoo, l'enquête de Social Builder est reprise partout et met les écoles face à leurs responsabilités. « Certains établissements ne considéraient pas le sexisme comme un vrai sujet, explique Emmanuelle Larroque, déléguée générale de Social Builder. Il y avait, à cette époque, un vrai décalage entre leur volonté d'attirer plus de femmes et leur difficulté à regarder la réalité en face. »

A partir de 2018, certaines écoles et entreprises lancent de grands plans de sensibilisation, en interne et en externe, afin de faire entrer plus de femmes dans leurs rangs. Mais, quatre ans plus tard, l'informatique souffre encore de stéréotypes, et ses employés sont toujours vus comme des geeks. Ce manque de diversité préoccupe de nombreux professionnels du secteur qui, face à la pénurie de développeurs et développeuses, tentent depuis des années de mener des politiques incitatives pour recruter plus de femmes. Sans grand succès : en déclin au début des années 2010, leur proportion dans la tech vient à peine de retrouver son niveau de 2012, soit 17 % des effectifs. Un pas en avant, deux en arrière.

Un domaine réputé masculin

Pour expliquer ce phénomène, il faut remonter jusqu'au lycée, où la faible proportion de femmes dans les parcours scientifiques et techniques est déjà relevée. « J'ai fait un bac S, avec une spécialité informatique, mais on était quatre filles sur vingt élèves », se souvient Noëlie Roux, 24 ans, désormais développeuse chez OpenClassrooms après un master à l'Ecole européenne des métiers de l'Internet. En 2020, les filles représentaient seulement 13 % des élèves de terminale dans la spécialité « numérique et sciences informatiques » : la réforme du lycée et de ses options en 2019 aurait particulièrement affecté l'entrée des filles dans les filières technologiques. « C'est un domaine réputé masculin, où les filles ne vont pas aller parce qu'elles ne savent soi-disant pas programmer... On les rend presque responsables de leur discrimination en ne choisissant pas ces filières », souligne Isabelle Collet, enseignante-chercheuse en sciences de l'éducation à l'université de Genève.

Cette tendance se poursuit après le bac, où les femmes restent minoritaires dans les écoles d'ingénieurs et d'informatique. Lixi (qui souhaite rester anonyme), 26 ans, développeuse chez Free, a fait ses études de 2014 à 2019 à l'Ecole des technologies numériques avancées, à Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), où elles étaient « une quinzaine de filles sur plus d'une centaine d'élèves ». Même constat pour Camille, à Télécom Paris, qui situe la barre « aux alentours de 20 % de femmes », puis plus bas encore quand elle se spécialise en machine learning. Depuis les années 1990, ces établissements seraient sur « une pente descendante en matière d'intégration des femmes », selon Isabelle Collet : en cause, le recrutement des grandes écoles postbac et des classes préparatoires

scientifiques encore centré sur les maths, matière délaissée par les filles au lycée.

Dans le privé, de la Grande Ecole du numérique à l'école 42, on revendique des politiques volontaristes pour intégrer plus de femmes. Il faut dire qu'il y avait fort à faire. Hana Khelifa, 29 ans, aujourd'hui content manager chez l'hébergeur Scaleway, a fait partie de la première promotion de l'école 42 à Paris. « A l'époque, il était compliqué de faire comprendre que le porno n'avait pas sa place sur les outils de l'école », se rappelle-t-elle. Suzanne, 30 ans, développeuse free-lance, a quant à elle rejoint l'école 42 lyonnaise en 2016, après un master en sociologie politique. « J'ai très vite entendu que les filles étaient prises quel que soit leur niveau, ce qui est faux ! » ,insiste-t-elle.

En 2017, une enquête de L'Usine nouvelle pointait le sexisme et le malaise de nombreuses étudiantes à l'école 42. Sophie Viger, directrice de l'établissement (créé par Xavier Niel, actionnaire à titre personnel du Monde) depuis 2018, assure mener une politique de tolérance zéro sur les discriminations. « Il fallait taper du poing sur la table. Je ne pouvais pas attirer plus de femmes dans un guêpier », explique-t-elle. Parmi les mesures prises, 40 % des places de présélection sont désormais réservées aux femmes. De 14 % en 2018, l'école est passée à 32 % de femmes en 2021, selon la directrice.

Au-delà des études, de nombreuses femmes interrogées nous ont confié avoir vécu du sexisme ordinaire lors de leurs stages et premiers emplois. Celles qui rentrent dans la tech se retrouvent souvent en minorité dans des équipes masculines et peuvent « disparaître » des entreprises à cause du sexisme ambiant. « Quand tu es une femme, il y a plus de regards, plus de personnes qui connaissent ton nom. C'est toujours dans l'implicite, ce qui n'est pas facile à signaler et à sanctionner », se rappelle Hana. Lixi, quant à elle, se souvient de remarques sur le physique, de réflexions comme « t'as dû passer sous le bureau pour ton stage ». Selon le rapport Gender Scan 2022, 46 % des femmes de la tech déclarent avoir été victimes de comportements sexistes, 8 % de plus que dans tous les autres secteurs. « On ne devrait pas avoir à être fortes pour s'en sortir dans ce milieu-là », note Suzanne, développeuse free-lance.

Recruter autrement

Malgré l'attrait pour l'écosystème de la French Tech, les photos d'équipe des entreprises du numérique se suivent et se ressemblent : les femmes y restent minoritaires, voire inexistantes, particulièrement aux postes techniques. Mais « pour une fois, les entreprises ont un problème de vivier : il y a plus de postes que de gens formés. Elles sont obligées de réfléchir différemment à leur recrutement », souligne Isabelle Collet.

« Beaucoup de femmes arrivent dans ce secteur par la reconversion, donc un peu plus tard dans la vie. » Emmanuelle Larroque, déléguée générale de Social Builder

Selon Emmanuelle Larroque, de Social Builder, l'un des freins à l'embauche des femmes dans la tech, c'est justement que les critères de recrutement n'ont pas changé. « Les femmes sont toujours désavantagées, car beaucoup arrivent dans ce secteur par la reconversion, donc un peu plus tard dans la vie », ajoute-t-elle. Même dans ce contexte de pénurie de spécialistes techniques, les entreprises resteraient sur un modèle de recrutement assez daté, privilégiant les grandes écoles aux formations courtes, et ayant du mal à accompagner les plus jeunes. « C'est comme s'il fallait attendre que les femmes viennent d'elles-mêmes. Pour que ces processus marchent, il faut les inscrire sur le long terme, et sensibiliser aussi bien les équipes que les ressources humaines », analyse Suzanne.

Pourtant, ces dernières années, dans la tech, les femmes sont valorisées, érigées en modèle. « J'ai l'impression qu'il y a énormément de "pinkwashing", d'initiatives de surface, analyse Hana. On devrait prendre des mesures plus radicales, soutenir des juniors, assumer la discrimination positive. » « Il ne suffit pas d'orienter les filles vers ces métiers, il faut leur donner envie de rester », ajoute Suzanne. Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel, promotion de leurs carrières, égalité salariale, accompagnement de la parentalité... Le bien-être au travail des techniciennes nécessite que les entreprises changent leur fonctionnement en interne.

Faire venir les femmes dans l'informatique passerait par un véritable investissement sociétal, selon Hana. « Il faut être plus direct et leur dire que c'est là que se trouve la thune, explique-t-elle. Par ailleurs, il faut mieux accepter les femmes en reconversion, de plus en plus nombreuses. » Pour Sophie Viger et Emmanuelle Larroque, la déconstruction des stéréotypes doit commencer dès l'école primaire, afin de « donner toutes les chances aux petites filles ». D'autant que, à terme, il ne s'agit pas simplement d'une question de parité, selon Camille Jandot. « Il s'agit du monde numérique dans lequel on vit, qui ne peut pas être construit que par des hommes ! »,

s'exclame-t-elle.

Educavox.fr., Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences : 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques, 09/03/2022

<https://www.educavox.fr/toutes-les-breves/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidat-es-a-l-election-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-d-ingenieur-es-et-de-scientifiques>



Le média des acteurs de l'école

Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences : 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques

**+ de mixité dans les
métiers
d'ingénieur·es et de
scientifiques**



**26 propositions pour
faire changer les
choses!**

Paris, le 8 mars 2022 - L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat.es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

1. Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
2. Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
3. Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
4. Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
5. Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, [Femmes@Numérique](https://femmesnumerique.org/), Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

1. Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant·es, les chef·fes d'établissement, conseiller·ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
2. Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
3. Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur·rices, journalistes, expert·es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
4. Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
5. Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
6. Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier·es et les collégien·nes.
7. Renforcer la formation initiale et continue des professeur·es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
8. Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
9. Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
10. Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel·les de l'orientation, des enseignant·es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
11. Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé·e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, à minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
12. Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
13. Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé·es ou aux jeunes chercheur·ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
14. Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur·es.

15. Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
16. Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
17. Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
18. Légiférer pour que les comités d'expert·es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
19. Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
20. Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
21. Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
22. Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
23. Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
24. Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
25. Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
26. Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur·es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, [Femmes@Numérique](#), Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite « Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Leparisien.fr., Le numérique, “un nouveau champ de lutte pour l’émancipation des femmes”, 08/03/2022

<https://www.leparisien.fr/economie/emploi/le-numerique-un-nouveau-champ-de-lutte-pour-lemancipation-des-femmes-08-03-2022-NTAFILIXIBXBGMT3TAYA3LD6A.php>



Le numérique, « un nouveau champ de lutte pour l’émancipation des femmes » !

C'est le secteur qui générera le plus de nouveaux emplois dans les années à venir : le nombre progressant 2,5 fois plus vite que dans les autres domaines. Pourtant, les femmes y sont sous-représentées : 30 % des salariés, tous postes confondus. Face à cette inégalité, certains acteurs du numérique se mobilisent pour leur ouvrir les portes de cet univers et leur apprendre les bases des métiers. Rencontre avec Elizabeth Tchoungui, Directrice de la RSE d'Orange et Présidente Déléguée de la Fondation Orange.

ORANGE  LE PARISIEN

En ce 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, comment expliquez-vous que le secteur de la tech, aussi avant-gardiste soit-il sur tant de sujets, reste si en retard sur cette question ?

Les femmes n’occupent aujourd’hui que 24 % des emplois du numérique dans le monde. Ainsi, la moitié de l’humanité risque de ne pas être prise en compte dans la conception des innovations technologiques les plus prometteuses. Ce manque de mixité découle, en partie, de la faible proportion d’entre elles dans les écoles d’ingénieurs – 26,1 % des diplômés sont des femmes – et les cursus en Technologie de l’Information et de la Communication, qui comptent seulement 16,5 % des diplômés.

D'où provient ce déséquilibre ?

Les biais de genre [c'est-à-dire les stéréotypes sexistes inconscients, NDLR] influencent les choix d'orientation scolaire et professionnelle des filles. Il est prouvé que celles-ci ne sont pas suffisamment incitées à s'engager dans les métiers du numérique pour des raisons systémiques, culturelles et historiques. L'étude Gender Scan 2021 est particulièrement édifiante à ce sujet : 43 % des étudiantes déclarent avoir été découragées à le faire ! Et, parmi celles qui ont tout de même choisi ce secteur, les obstacles à surmonter ont été plus importants. Elles sont 62 % à se déclarer stressées et 38 % confrontées à des comportements sexistes. En 2022 c'est vraiment inacceptable !

En France, à poste égal et compétences égales, le salaire mensuel net moyen des femmes est de 16,8 % inférieur à celui des hommes, selon l'INSEE. Comment Orange s'engage pour inverser cette tendance ?

L'égalité professionnelle est un engagement de longue date pour Orange, depuis plus de 15 ans. En juillet 2019, nous avons été la première entreprise du CAC 40 et du secteur des télécoms à signer, avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union, un accord mondial sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, la lutte contre les discriminations et les violences, et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. L'égalité salariale est un des axes majeurs de notre politique égalité professionnelle. Nous sommes convaincus que la rémunération doit reposer sur les seules compétences de la personne : nous œuvrons donc concrètement à réduire les écarts salariaux entre femmes et hommes pour atteindre l'égalité salariale à situation comparable d'ici 2025. Cette politique volontariste nous a valu d'être classés 23e sur 4 000 entreprises dans le monde, dans le cadre du classement international Equileap 2022, et 2e dans notre secteur d'activité.

Quels leviers sont à la disposition des entreprises pour agir ?

Il faut tout d'abord agir en amont, sensibiliser les jeunes filles et les étudiantes à ces métiers via du mentorat ou des témoignages dès le collège ; il faut également attirer les femmes et recruter les futurs talents de la tech, via une politique volontariste, dès l'apprentissage ou le stage ; il faut aussi offrir aux femmes l'opportunité de se reconverter dans ces filières d'avenir, quel que soit leur métier ou formation initiale. Enfin, il faut les fidéliser dans ces métiers. C'est précisément ce qu'Orange a cherché à faire en lançant, en 2020, son programme Hello Women, déployé dans une vingtaine de pays. La mixité, dans toutes les fonctions et à tous les niveaux, est un gage de succès pour la performance économique et sociale de l'entreprise. Nul besoin de longue explication : Michel Ferrary, professeur-chercheur à SKEMA Business School, a démontré que les 14 entreprises du CAC 40 dont le taux de féminisation est supérieur à 35 %, avaient un chiffre d'affaires supérieur de 28,5 % à celui de leurs concurrents !

Au côté du programme Hello Women, Orange a créé les Maisons digitales. En quoi celles-ci sont des pièces maîtresses de votre stratégie ?

Aujourd'hui, il est indispensable de maîtriser les outils numériques. Or, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à disposer des compétences de base, pourtant synonyme de possibilités accrues en termes de carrière, de sortie de la pauvreté et d'intégration dans la société : pour moi, c'est un nouveau champ de la lutte pour une égalité entre les sexes et l'émancipation des femmes. C'est la raison pour laquelle la Fondation Orange a créé les Maisons Digitales pour les accompagner. Celles-ci sont des pièces maîtresses de notre stratégie en ce qu'elles redonnent une chance aux femmes les plus en difficulté, qui ont été écartées des études et de l'activité professionnelle par un environnement défavorable.

Quel accompagnement les Maisons Digitales offrent-elles ?

Lors des ateliers numériques, les participantes apprennent à accéder à leurs droits, aux formations, aux recherches d'emploi. Autant d'étapes incontournables pour l'insertion professionnelle, et, surtout, l'autonomie. Plusieurs formateurs (salariés Orange et des associations) encadrent en moyenne 5 à 10 femmes, ce qui permet à la fois un suivi individualisé et un apprentissage commun. Cette initiative déployée dans toutes les régions françaises et 22 autres pays a permis de former 40 000 femmes au numérique, gratuitement depuis 2014.

Une fois formées, quelles sont les perspectives nouvelles qui s'ouvrent à elles ?

Certaines d'entre elles se découvrent une vocation entrepreneuriale et lancent une activité, comme Marie qui travaillait dans un entrepôt frigorifique et qui a dû se reconvertir à 48 ans. Désormais la programmation n'a plus aucun secret pour elle ! D'autres femmes me confient également avoir retrouvé une proximité avec leurs enfants et le monde numérique dans lequel ils se sont installés sans elles. Enfin, elles retrouvent bien souvent une reconnaissance, un encouragement, une vie sociale. Pour ces femmes exclues de tout, le numérique est une chance pour prendre un nouveau départ.

L'initiative n'est pas seulement hexagonale mais bien internationale avec plus de 350 Maisons à travers le monde. L'approche diffère-t-elle selon les pays et les continents ? Tout à fait : dans certains pays, les Maisons Digitales aident les femmes à accéder à une activité rémunérée en apprenant les bases fondamentales : écriture, calcul, gestion de son budget, prise en main de l'ordinateur et premiers pas sur internet. C'est le cas en Afrique et au Moyen-Orient où les formations de la Fondation Orange leur permettent de mieux gérer leur petit commerce local voire dans certains cas de le développer en ligne. L'esprit micro-entrepreneurial étant très fort chez les femmes d'Afrique, cette formation peut très rapidement susciter des initiatives et amener des femmes à en recruter d'autres ! En Europe et en France, les Maisons Digitales accompagnent les femmes en insertion professionnelle : accès à leurs droits, recherche de formations, d'emploi, reprise ou reconversion professionnelle, contrôle de leur profil sur les réseaux sociaux, remise à niveau des connaissances logicielles après une interruption de carrière, etc.

Pouvez-vous nous en dire plus sur l'accompagnement qu'Orange mène auprès des femmes de la Courneuve ?

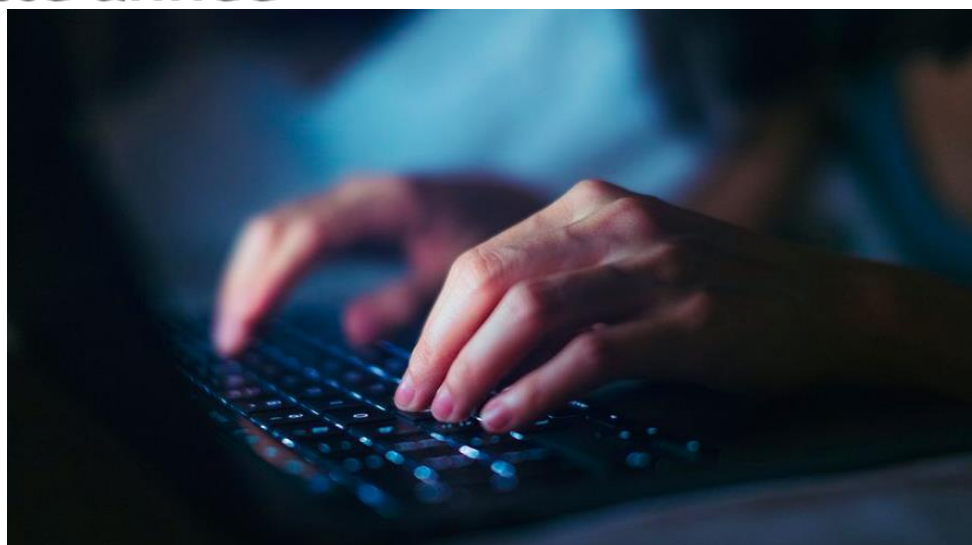
Avec le soutien de la Fondation Orange, le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de la Courneuve a mis en place des actions de formation aux outils numériques pour les femmes accompagnées par son service emploi. Huit bénévoles Orange ont assuré plus de 125 cours durant la crise sanitaire. Cette collaboration a engendré de beaux résultats : 28 femmes ont suivi les ateliers en 2021, dont 7 qui le poursuivent en 2022. Parmi celles-ci, 10 femmes ont trouvé un poste dont 4 en lien avec l'utilisation de la bureautique ! Nous avons juste donné le coup de pouce au départ, elles ont fait tout le reste.

Lesnumériques.com., Journée internationale des droits des femmes : elles ont marqué la tech cette année, 08/03/2022

[Journée internationale des droits des femmes : elles ont marqué la tech cette année - Les Numériques](#)

LES NUMÉRIQUES

Journée internationale des droits des femmes : elles ont marqué la tech cette année



En cette journée internationale des droits des femmes, qui a lieu tous les 8 mars, nous vous proposons de revenir sur quelques femmes qui ont marqué d'une façon ou d'une autre l'actualité tech durant l'année écoulée.



On désespère toujours de voir s'élargir la proportion de femmes dans les métiers du numérique. Selon un rapport publié par l'association Femmes@Numériques en 2020, et largement repris depuis 2 ans, les femmes représentent toujours moins d'un quart des effectifs dans les métiers du numérique (23 %). La proportion des diplômées exerçant dans ce domaine se hisse même péniblement à 17 %, selon une étude du cabinet Global Contact, dévoilée récemment par Maddynews. C'est un peu mieux qu'en 2018, où ce chiffre était de 12 %.

Elles sont pourtant quelques-unes à avoir marqué l'année tech 2021, et de belle façon.

Gwynne Shotwell, une directrice générale de SpaceX de plus en plus puissante

2022 devrait être une belle année pour l'espace, et pour SpaceX. Vous ne le saviez peut-être pas, tant les femmes sont sous-représentées dans les missions spatiales, mais l'entreprise fondée par Elon Musk est dirigée par une dirigeante. Gwynne Shotwell, ingénieur dans le domaine de l'aérospatiale, est la directrice de l'exploitation de SpaceX, poste qu'elle occupe depuis 2008 déjà. Les récents succès de la société l'ont même propulsé à la 76e place du classement Forbes des femmes les plus puissantes du monde. Elle est notamment à créditer pour la signature d'un contrat avec la NASA impliquant 12 ravitaillements de la station spatiale internationale ainsi que plusieurs autres contrats pour le lancement de satellites de télécommunications.

Scarlett Johansson, pour son procès retentissant contre Disney

L'année a été marquée par une opposition de style entre l'actrice mondialement connue Scarlett Johansson, et la plateforme Disney+. Une anicroche qui s'est réglée par le versement de 40 millions de dollars en faveur de l'actrice, et qui a mis une jolie claque symbolique au tout puissant Disney. L'entreprise avait en effet décidé de diffuser le film Black Widow sur Disney+ au même moment que sa sortie en salles, celle-ci ayant été retardée en raison du covid-19. Selon la plainte, Disney+ aurait demandé à Marvel de rompre la promesse faite à l'actrice d'une sortie exclusive au cinéma, ce qui lui aurait fait perdre beaucoup d'argent. Elle estime également que son image a été utilisée pour faire de la publicité à la plateforme, qui a profité du film pour gagner de nombreux utilisateurs. L'affaire aura fait une mauvaise pub à la plateforme et ébranlé certaines des certitudes d'Hollywood.

Frances Haugen, pour avoir alerté sur les dérives de Facebook

Elle est probablement celle qui a eu le plus de visibilité sur l'année écoulée. Frances Haugen a largement secoué le monde du numérique en quittant ses fonctions chez Facebook et en révélant certaines dérives de l'entreprise et de ses différentes marques (Instagram, Facebook, WhatsApp). En fournissant les Facebook Papers à plusieurs médias, elle a ainsi permis de lever le voile sur des problèmes majeurs : mal-être chez les adolescents, course à l'engagement, peu d'efforts dans la modération, responsabilité dans les clivages politiques... Ce titre de lanceuse d'alerte lui a valu l'ouverture de nombreuses portes. En Europe, elle s'est livrée à une tournée politique et médiatique, où elle a été entendue par de nombreuses commissions. En France, elle s'est notamment exprimée devant les députés et sénateurs, alimentant ainsi les débats sur les enjeux numériques de demain.

Lina Khan, pour s'être vue confier la Federal Trade Commission

Elle était pressentie à la direction de la Federal Trade Commission (FTC) avec l'élection de Joe Biden à la présidence des États-Unis. Lina M. Khan, une juriste américaine d'origine anglaise spécialisée en droit de la concurrence aux États-Unis, a bien pris les rênes de la commission. Elle est surtout connue pour son analyse des conditions de développement et de la position dominante de la société Amazon, et pour sa critique de la position dominante des GAFAM. Sa nomination est une bonne nouvelle, du moins d'apparence, pour ceux qui espèrent voir les GAFAM être plus contraints par les États-Unis. Récemment, Lina Khan et la FTC se sont emparées du sujet très à la mode du *metaverse*. *"C'est quand on voit des moments de transition potentielle que les autorités doivent être particulièrement vigilantes"*, a ainsi indiqué Lina Khan à CNBC. Dans son sillage, l'administration Biden et la FCC pourraient, aussi, réinstaurer la neutralité du Net.

Christel Heydemann, pour la succession de Stéphane Richard

L'année 2021 a aussi été marquée par le départ de Stéphane Richard, PDG d'Orange, condamné le 24 novembre dernier à un an de prison avec sursis et 50 000 € d'amende pour complicité de détournement de biens publics dans le cadre de l'affaire Tapie. Fin janvier dernier, le conseil d'administration d'Orange a officialisé la nomination de Christel Heydemann en tant que directrice générale du groupe de l'opérateur historique français. Elle prendra ses fonctions le 4 avril prochain, mais Stéphane Richard restera président non-exécutif d'Orange jusqu'à l'arrivée d'un nouveau président qui reste à désigner. L'actuel PDG de l'opérateur quittera l'entreprise au plus tard le 19 mai, date de l'assemblée générale d'Orange. Christel Heydemann devient ainsi la première femme à diriger le groupe.

Yulia Peresild, première actrice à avoir tourné dans l'espace

Ioulia Sergueïevna Peressild a marqué l'histoire du cinéma et peut-être même l'histoire tout court en devenant la première actrice professionnelle à jouer plusieurs scènes d'un film de fiction, tournées dans l'espace à bord de la station spatiale internationale, en octobre 2021. Elle a même coiffé au poteau Tom Cruise, lui aussi censé tourner quelques scènes depuis l'espace au cours de l'année 2022. Et tout s'est bien passé puisque l'actrice et le réalisateur russes sont revenus sur Terre après avoir passé 12 jours à bord de l'ISS. Avant cela, ils avaient subi un entraînement intensif, nul ne voyageant dans l'espace sans y être sérieusement préparé.

Chanelnews.fr., 17% seulement de femmes diplômées dans la tech en France, 08/03/2022
<https://www.chanelnews.fr/17-la-proportion-de-femmes-diplomees-dans-la-tech-en-france-112414>



JOURNÉE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

17% seulement de femmes diplômées dans la tech en France

En France, la proportion de femmes diplômées exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17%, tout comme dans le reste de l'Union européenne, selon la récente **étude** 'Gender Scan' 2022 du cabinet Global Contact. La mixité est encore très loin d'être atteinte.

Parmi les constats de l'étude, « *Des écarts significatifs 'hommes / femmes' sont observés sur la pratique par le management direct de revue de résultats et de mise en perspective de solutions, sur la précision des objectifs à atteindre et la reconnaissance des compétences par les collègues* ». L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) au cours de leur carrière. C'est 8% de plus que dans les autres secteurs.

L'autrice du rapport, Claudine Schmuck, remarque que, dans ce milieu très masculin, l'équilibre entre vie privée et professionnelle n'est pas suffisamment respecté : le secteur gagnerait à mieux accompagner ses salarié.e.s, notamment « *sur des questions d'horaires et de garde d'enfants* ».

L'étude a déclenché un exercice en interne... En passant en revue les portraits qui illustrent les articles de Chanelnews depuis le 8 mars dernier, on décompte 32 portraits de femmes (17,7%) pour 181 portraits d'hommes (82,3%). L'inégalité de représentation des genres se répercute ici également.

A l'occasion de la journée de lutte pour les droits des femmes, ressortons donc 12 articles de Chanelnews ayant mis en avant la parole de femmes dans la tech au cours de l'année écoulée :

Mars 2021 : **Econocom cherche à faire une acquisition majeure outre-Manche**

Avril 2021 : **Déjà 315 organisations signataires du manifeste Planet Tech'Care**

Mai 2021 : **Émilie Sidiqian prend la tête de Salesforce France**

Juin 2021 : **Microsoft nomme Corine de Bilbao à la tête de sa filiale française**

Juillet 2021 : **Florence Laget prend la direction du Channel de Nutanix en France et en Afrique francophone**

Juillet 2021 : **Citrix confie à Sophie Troistorff la direction de sa filiale française**

Septembre 2021 : **Wendy Bradley : « Le piratage a des effets bénéfiques sur les éditeurs »**

Octobre 2021 : **Altitude finalise l'acquisition de 26 réseaux fibre de Covage**

Novembre 2021 : **Roselyne Ludena succède à Michaël Albala à la direction des partenaires de HP France**

Décembre 2021 : **Pourquoi la cybersécurité demeure-t-elle un monde d'hommes ?**

Janvier 2022 : **Christel Heydemann, la nouvelle patronne d'Orange**

Février 2022 : **Rust, un langage beaucoup plus écologique que Python et Java**

Itrmobiles.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques, 08/03/2022
<https://itrmobiles.com/communiqués-de-press/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>



Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé-es ou aux jeunes chercheur-ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'exams.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite «Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Viabooks.fr., Election présidentielle: les 26 propositions de Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences pour plus de mixité, 08/03/2022
<https://www.viabooks.fr/news/election-presidentielle-les-26-propositions-de-femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-126257>

VIABOOKS

■ *Le Meilleur des Livres et des Auteurs* ■

Election présidentielle: les 26 propositions de Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences pour plus de mixité



Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques.

Un constat : les besoins en métiers scientifiques et techniques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Objectif : sensibiliser les candidat.es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat.es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Les 5 axes de ces propositions soutenues par 18 associations

1. Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
2. Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
3. Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
4. Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
5. Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

Les 26 propositions (dont 8 prioritaires)

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant·es, les chef·fes d'établissement, conseiller·ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
1. Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
 2. Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur·rices, journalistes, expert·es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
 3. Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
 4. Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).

5. Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier·es et les collégien·nes.
6. Renforcer la formation initiale et continue des professeur·es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
7. Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
8. Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
9. Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel·les de l'orientation, des enseignant·es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
10. Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé·e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
11. Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
12. Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé·es ou aux jeunes chercheur·ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
13. Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur·es.
14. Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
15. Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
16. Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
17. Légiférer pour que les comités d'expert·es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
18. Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
19. Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
20. Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
21. Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
22. Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
23. Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
24. Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
25. Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur·es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, **Femmes@Numérique**, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite «Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieur, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Latribune.fr., Comment la place des femmes dans les métiers du numérique mobilise en Occitanie, 08/03/2022

<https://objectif-languedoc-roussillon.latribune.fr/carrieres/2022-03-08/comment-la-place-des-femmes-dans-les-metiers-du-numerique-mobilise-en-occitanie-905675.html>



Comment la place des femmes dans les métiers du numérique mobilise en Occitanie

1. Carrières

Autour de 20% (seulement) de femmes dans les métiers de la tech et du numérique... Eternelle antienne, la question revient chaque année. Même si l'on observe des progrès, le chemin est encore long. Ce n'est pas faute d'initiatives en tous genres pour accélérer la sensibilisation au sujet. Tour d'horizon de différentes actions menées en Occitanie. Gender Scan (publié fin février par le cabinet Global Contact), seulement 17% des employés travaillant dans la tech étaient des femmes en 2020." id="690f32fe">

Selon le rapport réalisé par l'organisation Gender Scan (publié fin février par le cabinet Global Contact), seulement 17% des employés travaillant dans la tech étaient des femmes en 2020. (Crédits : DR)

Combien de temps encore la question de la représentativité des femmes dans les métiers de la tech et du numérique sera-t-elle un sujet à interroger ? En 2022 en tout cas, elle mérite toujours d'être posée. Car malgré les efforts déployés et les initiatives encourageant l'inclusivité, et même si la part des femmes à la tête d'entreprises innovantes progresse, les chiffres qualifiant la place des femmes dans ce secteur de la tech révèlent la longueur du chemin qui reste à parcourir : selon un rapport réalisé par l'organisation Gender Scan (publié fin février par le cabinet Global Contact), seulement 17% des employés travaillant dans la tech étaient des femmes en 2020, et selon la fondation ériques, les femmes représentaient 23% des effectifs dans le digital en 2020.

« La vraie équité ne serait-elle pas de ne pas faire de différences entre les hommes et les femmes ? Mais il existe encore un manque de représentation des femmes dans la tech, affirme Aude Barral, cofondatrice de l'entreprise montpelliéraine CodinGame, plateforme de recrutement de développeurs. C'est pour cette raison que nous publions ces chiffres, et non parce que c'est tendance ! »

L'entreprise annonce en effet que selon une enquête conjointe de CodinGame et de CoderPad (plateforme américaine d'entretiens techniques en ligne, qui a fusionné avec CodinGame en octobre 2021), « 66% des recruteurs affirment que les préjugés - inconscients ou délibérés - sont un enjeu de recrutement qui freine la représentation de la diversité dans le secteur tech. Un tiers (33 %) des recruteurs interrogés ont exprimé des préoccupations plus fortes en admettant que les préjugés constituaient un problème majeur ».

« Chez CodinGame, nous comptons 35% de femmes, mais dans l'équipe tech, on est encore très loin du compte, observe Aude Barral. Équilibrer les représentativités hommes/femmes demande une implication de chaque instant, de porter le sujet au niveau de la direction et d'être proactif. Car si on ne change rien aux processus de recrutements, on se retrouve avec peu de femmes. Mécaniquement parlant, s'il y a moins de 50% de femmes dans une short-list, elles ont très peu de chance d'être recrutées. Il faut être vigilants sans cesse... Chez CodinGame, on essaie de réfléchir aux processus et de combattre autant que possible les préjugés. »

Arrêter de réfléchir les postes de manière genrée

Car les préjugés, en la matière, ont la peau dure... Aude Barral balaie les principaux : « Il existe encore tout un système de valeurs dans les métiers de la tech : besoin de fermeté, de compétitivité, de technicité... Or, une femme serait moins pertinente et

performante qu'un homme sur un métier technique, ou plus intéressée par la coordination de projets par exemple. Les biais inconscients, au moment des recrutements, sont basés sur des jugements subjectifs et des modèles de représentation qui donnent à penser que s'il y a plus d'hommes dans un métier, c'est que c'est mieux comme ça ».

Magali Germond, experte en data science et en éthique des intelligences artificielles, est associée et cofondatrice chez GoodAlgo, une entreprise toulousaine du numérique spécialisée dans l'accompagnement des entreprises dans leur transition digitale. Elle est aussi membre et administratrice de Digital 113, cluster des entreprises numériques d'Occitanie, et déléguée régionale Occitanie Femme du Numérique pour Numeum (syndicat professionnel des entreprises du numérique en France, né de la fusion de Syntec Numérique et Tech in France).

« Au niveau des directions et des postes managériaux, on voit toujours les faiblesses de la femme : maman, émotive, moins apte à se faire respecter, contrainte par son organisation de vie privée/vie professionnelle, observe-t-elle. Il faut donc commencer par rayer ces questions des entretiens et arrêter de réfléchir les postes de manière genrée ! Mon mantra, c'est qu'on n'ait plus à parler de ces questions de mixité. L'évolution se fait doucement mais je vois quand même de plus en plus d'actions pour l'inclusion, la mixité, la diversité. Autour de la table, tout le monde est toujours d'accord mais se pose un problème de positionnement pour ne pas tomber dans la discrimination positive. Donc oui, ça va mieux mais il reste encore beaucoup de chemin à faire du côté des hommes sur la légitimité des femmes à ces postes dans le numérique, et du côté des femmes pour se sentir légitimes et crédibles. »

Montrer la diversité des parcours

Une chose lui tient à cœur : *« Faire des choses concrètes pour faire avancer la représentativité des femmes dans le numérique »*. Alors il y a un peu plus d'un an, en janvier 2021, elle a lancé avec Digital 113 le projet "Le Numérique au Féminin", en partenariat avec Les Femmes du Numérique en Occitanie By Numeum.

« Il s'agit de portraits vidéo de femmes inspirantes du numérique qui racontent leur histoire personnelle afin de désacraliser ces métiers et de montrer au plus grand nombre (notamment dans les écoles, sur les réseaux sociaux, NDLR) la diversité des parcours possibles, explique Magali Germond. Nous avons eu envie d'aller plus loin : nous avons créé une commission mixité au sein de Digital 113 en octobre 2021 et nous organisons ce 8 mars un événement sur l'IA au féminin, en partenariat avec Microsoft, Simplon, Sopra Steria, La Cité et la Région Occitanie, car nous sommes persuadés que si la représentativité hommes/femmes n'est pas équilibrée au départ, les métiers du numérique vont l'amplifier... Et en janvier 2022, nous avons ouvert un 2e programme, "les femmes digitales", avec Campus FM, une émission de podcast radio qui prolonge l'idée des portraits de femmes inspirantes avec l'objectif d'élargir le public et notamment de toucher les plus jeunes via la radio Campus FM. »

Une autre initiative en Occitanie vise à démystifier les métiers du numérique et à acculturer les femmes intéressées mais encore hésitante : celle menée par le géant Microsoft et son partenaire Simplon, entreprise sociale et solidaire de formation au numérique, spécialiste de l'inclusion numérique.

En 2018, ils créaient ensemble, en France, une école alternative baptisée l'École IA Microsoft By Simplon, pour les demandeurs d'emploi. La première école en région (après celle d'Issy-les-Moulineaux) avait été inaugurée en octobre 2018 à Castelnau-le-Lez près de Montpellier. Aujourd'hui, 39 promotions sont passées par 37 écoles IA et deux écoles Cloud (Aulnay-sous-Bois et Castelnau-le-Lez) en France, pour des formations de trois à six, suivies de 12 à 15 mois d'alternance chez 199 entreprises partenaires. Soit 770 apprenants dont 33% de femmes, et un taux de sortie positive de

84,4% après six mois.

Les Hackeuses, by Microsfot et Simplon

Aujourd'hui, Simplon et Microsoft lancent, en Occitanie, le programme Les Hackeuses.

« *La question du genre se posait : aujourd'hui, on a une représentativité des femmes de 33% dans les écoles au niveau national, plutôt 20% dans les entreprises, mais on souhaite faire plus avec ce programme des Hackeuses qui visent à informer et former des femmes en six ou sept semaines avant d'entrer éventuellement dans une école* », explique Céline Corno, directrice de la Philanthropie chez Microsoft France, qui veut casser l'autocensure que beaucoup de femmes s'imposent encore.

« *Nous avons reçu 65 candidatures et nous en avons sélectionné 24 pour cette 1^{ère} promotion des Hackeuses, colorée IA et qui va démarrer fin mars*, ajoute Philippe Costes, directeur Impact Unit Occitanie chez Simplon. *Il s'agit d'un programme avec des professionnels et divers intervenants pour permettre aux femmes qui manifestent cette envie du numérique de comprendre ces métiers, de s'emparer du projet, et de plonger dans l'apprentissage. Nous travaillons avec partenariat avec Microsoft, mais aussi Pôle Emploi... On est aujourd'hui toujours victime de l'image de la tech des années 1980, du geek un peu asocial, et on ne dit pas assez que le numérique, ce sont des métiers de création. La sensibilisation est importante.* »

En revanche, tous les deux se disent optimistes sur l'évolution des mentalités au sein des entreprises. Céline Corno souligne ainsi que les entreprises ont bien compris « *l'exigence à ce que les personnes qui les pensent et produisent les produits d'IA soient représentatifs de notre société, afin d'appréhender les attentes des différents publics* ». Chez Dell, objectif 50% d'ici 2030

Dell Technologies à Montpellier, siège social français où sont également centralisées les activités de support technique et de vente de l'Europe du Sud, annonce « *un taux de féminisation supérieur à la moyenne du secteur, avec 31% de collaboratrices au niveau global en 2020* ».

« *Mais nous sommes conscients que nous devons faire bien plus*, déclare Muriel Avinens, general manager medium business France et directrice du site de Montpellier, qui a lancé le projet Wi-Filles, dont l'objectif est d'attirer davantage de candidates vers les métiers du numérique. *En cultivant la diversité et l'inclusion, nous contribuons au progrès social et économique, tant au niveau global que régional, dans l'objectif d'atteindre la parité homme-femme d'ici 2030, avec 50% de collaboratrices à l'échelle mondiale et 40% de femmes managers... Nos efforts pour la diversité s'orientent également vers l'ensemble de notre écosystème, notamment grâce au réseau Dell Women's Entrepreneur Network, un réseau global pour encourager et faciliter l'entrepreneuriat au féminin. Cette plateforme permet aux entrepreneuses françaises de partager leur expérience, se conseiller mutuellement et s'entraider pour surmonter les obstacles, comme ceux liés à l'accès aux financements.* »

Abandonner le CV, trop subjectif

Chez CodinGame, Aude Barral préconise d'affranchir les process de recrutement du traditionnel CV afin d'éliminer les jugements subjectifs et de juger les candidats sur leurs compétences, sans filtres en amont. Une idée qui fait, depuis longtemps pourtant, lentement son chemin...

Selon leur enquête, CodinGame et CoderPad indiquent que « *57 % des recruteurs de la tech étaient prêts à abandonner le CV pour se tourner vers des méthodes de recrutement plus objectives, telles que les évaluations pratiques et les entretiens techniques interactifs, et que 42% des recruteurs interrogés ont déclaré qu'ils utilisent déjà ou prévoient d'utiliser des évaluations techniques basées sur les compétences* ».

Enfin, toujours d'après cette étude CodinGame/Coderpad, « *80% des recruteurs ont*

déclaré qu'ils étaient ouverts à recruter des développeurs issus de milieux non universitaires, ce qui est une excellente nouvelle quand on considère que de nombreuses femmes n'accèdent pas à une carrière dans la tech via une formation académique classique mais grâce à des formations qui s'inscrivent dans le cadre de réorientations professionnelles ».

L'enquête a aussi interrogé les recruteurs sur les autres mesures mises en œuvre ou prévues pour améliorer la diversité dans leurs recrutements. On y retrouve l'égalité salariale (33% des recruteurs), la recherche proactive de candidats issus de la diversité (28,68%), la mise en place d'une politique anti-harcèlement (28,36%), la lutte contre les préjugés inconscients (28,30%), la publication d'offres d'emploi inclusives (27,80%), et la mise en place de panels d'entretiens diversifiés (20,34%).

Suivez La Tribune

Chaque jour dans votre newsletter, recevez l'actualité économique de votre région

L'entrepriseconnectée.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques, 08/03/2022

<https://lentrepriseconnectee.com/communiqués-de-press/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>



Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé-es ou aux jeunes chercheur-ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'exams.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite « Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Itrsoftware.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques, 08/03/2022
<https://itrsoftware.com/communiqués-de-presse/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>

ITRSoftware

Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé-es ou aux jeunes chercheur-ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite «Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Animasoft.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques, 08/03/2022
<https://animasoft.com/communiques-de-press/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>

Animasoft

Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé-es ou aux jeunes chercheur-ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite « Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Tendanceit.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques, 08/03/2022
<https://tendancesit.com/communiqués-de-press/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>



Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les élève-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé-es ou aux jeunes chercheur-ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite « Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Infodsi.com., Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques, 08/03/2022

<https://infodsi.com/communiqués-de-presse/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>

InfoDSI

Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé-es ou aux jeunes chercheur-ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).

- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite «Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Itrnews.com., Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques, 08/03/2022

<https://itrnews.com/communiqués-de-presse/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>

ITRNews

Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite «Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Ia-newsmag.com., Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques, 08/03/2022
<https://ia-newsmag.com/communiques-de-press/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>

IA NewsMag

**Femmes Ingénieures, Femmes
Et Mathématiques Et Femmes &
Sciences Adressent 26
Propositions Aux Candidat·es À
L'élection Présidentielle Pour
Plus De Mixité Dans Les Métiers
D'ingénieur·es Et De
Scientifiques**

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat.es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé-es ou aux jeunes chercheur-ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'exams.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite «Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Itrmanager.com, Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques, 08/03/2022

<https://itrmanager.com/communiqu/45842/femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques>



Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant·es, les chef·fes d'établissement, conseiller·ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur·rices, journalistes, expert·es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier·es et les collégien·nes.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur·es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel·les de l'orientation, des enseignant·es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé·e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé·es ou aux jeunes chercheur·ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur·es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
- Légiférer pour que les comités d'expert·es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur·es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite «Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société. Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

Itrpress.com, Femmes Ingénieures, Femmes et Mathématiques et Femmes & Sciences adressent 26 propositions aux candidat·es à l'élection présidentielle pour plus de mixité dans les métiers d'ingénieur·es et de scientifiques, 08/03/2022

[femmes-ingenieures-femmes-et-mathematiques-et-femmes-sciences-adressent-26-propositions-aux-candidates-a-lelection-presidentielle-pour-plus-de-mixite-dans-les-metiers-dingenieures-et-de-scientifiques](#)

ITRPress

Femmes Ingénieures, Femmes Et Mathématiques Et Femmes & Sciences Adressent 26 Propositions Aux Candidat·es À L'élection Présidentielle Pour Plus De Mixité Dans Les Métiers D'ingénieur·es Et De Scientifiques

L'actualité de ces dernières années a souligné l'importance de développer la recherche et l'innovation scientifique et technologique pour répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques mondiaux. Or, en France comme dans tous les pays industrialisés, les vocations pour les métiers scientifiques et techniques ne sont pas à la hauteur des besoins estimés, et les femmes sont, sans raisons objectives, minoritaires dans ces métiers.

Face à ces défis, les associations femmes et mathématiques, Femmes & Sciences et Femmes Ingénieures ont élaboré 26 propositions concrètes pour plus de mixité dans les entreprises, universités et centres de recherches scientifiques et techniques. L'objectif est de sensibiliser les candidat·es sur les compétences des femmes scientifiques, techniciennes et ingénieures et sur l'importance de leurs contributions à la transformation de l'économie de la nation.

Soutenues par 18 associations, ces propositions s'articulent autour de cinq axes :

- Combattre les stéréotypes sur les femmes et les sciences, auprès des professionnel·les et du grand public, y compris les parents d'élèves.
- Repenser la place des sciences et de l'ingénierie dans l'enseignement primaire et secondaire.
- Encourager l'orientation des jeunes, plus particulièrement des jeunes filles, vers les filières scientifiques et techniques du supérieur.
- Mettre en place un environnement non sexiste favorisant la mixité dans les lycées et établissements d'enseignement supérieur.
- Dynamiser la carrière des femmes scientifiques, techniciennes, chercheuses et ingénieures, pour briser le plafond de verre.

Les 18 associations qui soutiennent ces propositions sont AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

26 propositions dont 8 prioritaires

- Généraliser une formation initiale et continue sur l'égalité filles-garçons pour les enseignant-es, les chef-fes d'établissement, conseiller-ères d'orientation, psychologues de l'éducation nationale, et ceci plus généralement pour tous les personnels du premier degré, du second degré général, technologique ou professionnel, et du supérieur. (Proposition prioritaire).
- Adopter une charte égalité pour les manuels scolaires et les publications parascolaires, les livres et les productions multimédias destinés à la jeunesse.
- Légiférer pour inscrire dans le cahier des charges des attributions de fréquences (télévision et radio), une obligation de respecter la parité dans les représentations des différents métiers visibles ou audibles à l'antenne, les présentateur-rices, journalistes, expert-es, personnes interviewées, etc., mais également sur le contenu des médias pour véhiculer une égale représentation. Dans le même objectif, conditionner les aides à la presse à la parité à l'intérieur des rédactions.
- Réaliser une campagne de communication nationale sur les métiers scientifiques et techniques (du type de celle de l'armée de Terre, entre autres) avec une semaine d'événements impliquant entreprises et associations. (Proposition prioritaire).
- Travailler avec les publicitaires sur le contenu de leurs campagnes en intégrant le rôle de la science et des femmes dans les objets grand public et de grande consommation (ex : transports, jeux vidéo, électroménager, etc.).
- Faire une priorité de la maîtrise du calcul par les écolier-es et les collégien-nés.
- Renforcer la formation initiale et continue des professeur-es des écoles en sciences. (Proposition prioritaire).
- Intégrer la question de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et la place des femmes dans les sciences, dans les programmes.
- Faire évoluer le lycée général et technologique pour donner une réelle possibilité de s'orienter vers les métiers scientifiques quels que soient son lieu d'habitation, son sexe et son milieu social.
- Faire un enjeu national de l'information des élèves, des professionnel-les de l'orientation, des enseignant-es et des parents sur les métiers scientifiques et techniques en montrant qu'ils peuvent être exercés autant par les filles que par les garçons.
- Faire en sorte que chaque élève ait été sensibilisé-e aux métiers techniques et scientifiques plusieurs fois dans son cursus d'étude, a minima aux moments-clés de l'orientation. (Proposition prioritaire).
- Proposer aux filles et aux jeunes de milieux défavorisés ou de milieux ruraux des stages de 3ème dans des laboratoires scientifiques et dans l'industrie. (Proposition prioritaire).
- Encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employé-es ou aux jeunes chercheur-ses, sur leur temps de travail, de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires. (Proposition prioritaire).
- Mettre en place une démarche plus volontariste pour augmenter le nombre de femmes dans les filières scientifiques et techniques, et en particulier les écoles d'ingénieur-es.
- Veiller à la mise en place d'une politique de prévention des violences sexistes envers les jeunes femmes dans les filières d'étude où elles sont très minoritaires.
- Garantir aux filles et aux garçons une égalité d'accès aux internats dans toutes les filières et assurer la sécurité des filles au sein des internats mixtes.
- Autoriser et favoriser la féminisation systématique de tous les termes des procès verbaux des soutenances de thèse, diplômes et autres jurys d'examens.
- Légiférer pour que les comités d'expert-es dépendant de l'État ou d'organismes publics et les comités scientifiques des colloques et congrès recevant une subvention de l'État aient au moins 40 % de membres de chaque sexe.
- Imposer par la loi, chaque fois que c'est possible, et dans la continuité de la loi Sauvadet, au moins 40 % de chaque sexe dans les conseils d'établissement des universités et des grandes écoles scientifiques, les comités de direction des établissements d'enseignement supérieur, les instances de décision des organismes scientifiques, les comités de pilotage de la recherche et de l'innovation.
- Intégrer, parmi l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes prévus par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, pour l'enseignement supérieur des mesures et des engagements sur les points suivants. (Proposition prioritaire).
- Renforcer la représentation de femmes ingénieures ou scientifiques du monde de l'industrie, dans les conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux (CESER).
- Favoriser l'accès des ingénieures et scientifiques aux Conseils d'administration des entreprises.
- Favoriser et inciter le développement de réseaux de femmes ingénieures et scientifiques.
- Aider les entreprises et centres de recherche à développer le mentorat par une politique publique adaptée.
- Instaurer une « éga-conditionnalité » dans tout plan de relance ainsi que dans tous les programmes d'aide à l'entrepreneuriat. (Proposition prioritaire).
- Instaurer une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes ingénieur-es et scientifiques, et cela tout au long de leur carrière.

Ces propositions sont soutenues par 18 associations : AFNEUS, BECOMTECH, Digital Ladies & Allies, Femmes du Numérique-Numeum, Femmes@Numérique, Gender Scan, Grandes Ecoles au Féminin, ParisTech au Féminin, Parité sciences, Quelques Femmes Du Numérique, Réussir l'égalité Femmes-Hommes, Social Builder, Société Chimique de France, Société Française de Physique, Société Informatique de France, Syntec Ingénierie, Women in Nuclear, Women In Tech.

A propos de l'Association Femmes Ingénieures :

L'association Française des Femmes Ingénieures (dite « Femmes Ingénieures ») existe dans sa forme actuelle depuis 1982. Parce que nous avons la conviction que l'égalité réelle est source de richesse, nous valorisons les ingénieures pour inspirer notre société.

Femmes Ingénieures regroupe des personnes physiques diplômées d'écoles d'ingénieurs, des femmes scientifiques qui exercent ou ont exercé des métiers d'ingénieure, ainsi que des personnes morales, engagées sur ses objectifs :

- la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles, dans le monde de l'éducation,
- la promotion de la place des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et les Conseils d'Administration,
- être force de proposition auprès des pouvoirs publics et assurer un rôle de représentation des ingénieures.

A propos de l'Association femmes et mathématiques :

L'association, créée en 1987, compte parmi ses membres principalement des chercheuses, enseignantes-chercheuses et enseignantes du supérieur ou du secondaire. Ses objectifs sont :

- Encourager la présence des filles dans les études mathématiques et plus généralement scientifiques et techniques,
- Agir pour la parité dans les métiers des mathématiques et pour le recrutement de plus de femmes en mathématiques dans les universités,
- Promouvoir la participation des femmes dans les milieux mathématiques,
- Sensibiliser la communauté scientifique et éducative à la question de l'égalité femme/homme,
- Être un lieu de rencontre entre mathématiciennes.

A propos de l'Association Femmes & Sciences :

L'association a été créée en 2000 par un groupe de femmes scientifiques de tous horizons. Elle a pour buts de :

- Renforcer la position des femmes exerçant des carrières scientifiques et techniques dans les secteurs publics et privés,
- Promouvoir l'image des sciences chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences,
- Inciter les jeunes filles à s'engager dans les carrières scientifiques et techniques.

Elle y contribue en éditant fascicules et vidéos de parcours de femmes et en organisant un colloque annuel, dont les actes sont publiés, sur un thème lié aux femmes scientifiques.

L'ADN.eu, Femmes et tech : 4 chiffres qui montrent qu'en France la mixité stagne,
07/03/2022

<https://www.ladn.eu/tech-a-suivre/femmes-tech-chiffres-france-mixite-stagne/>



Femmes et tech : 4 chiffres qui montrent qu'en France la mixité stagne

Moins bien financées, davantage sujettes aux comportements sexistes que dans les autres secteurs, et toujours pas nombreuses... Le secteur de la tech en France peine à se défaire de l'héritage de la « culture bro » .

Les équipes féminines lèvent 4,3 fois moins que les équipes masculines

Sorare, Mirakle, Back Market... La French tech a enchaîné les levées de fonds record en 2021, mais cela a surtout bénéficié aux entreprises fondées par des hommes. 88 % des montants levés ont été captés par des équipes 100 % masculines, rapporte le baromètre du collectif Sista et du cabinet de conseil BCG publié début mars, quelques jours avant la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. 11 % des sommes levées l'ont été par des équipes mixtes, et moins de 1 % par des équipes 100 % féminines. Quasiment aucune des méga levées, excepté Vestiaire Collective, ne concerne une jeune pousse fondée par une femme. De manière générale, les startups tricolores fondées par des femmes lèvent 4,3 fois moins que celles créées par des hommes, pointe le baromètre. L'écart était quasiment deux fois moins important sur la période 2008-2019.

Une raison d'espérer toutefois : en 2021, 24 % des startups fondées ont au moins une femme au sein de leur équipe fondatrice contre 18 % en 2018. Si on continue sur ce rythme, la mixité sera atteinte en... 2055.

Les femmes ne constituent que 17 % des effectifs du numérique

Du côté des effectifs ce n'est pas la joie non plus. La part des femmes dans les métiers du numérique progresse à petits pas. Elle est de 17 % en 2020, contre 12 % en 2018, selon l'étude Gender Scan 2022, qui mesure l'évolution de la situation des femmes dans le secteur des technologies et du numérique. Et ce alors que l'on compte plus de femmes diplômées du numérique – leur nombre a progressé de 33 % entre 2013 et 2019. Et que les postes disponibles dans le numérique progressent d'année en année (+35 % entre 2011 et 2019), on parle même d'une pénurie de main-d'œuvre. L'argument « on n'embauche pas de femmes, car il n'y en a pas » est donc de plus en plus difficile à entendre.

Dans le secteur manufacturier de haute technologie, c'est encore pire. Le nombre de femmes a chuté de 14 % en France entre 2011 et 2019, alors qu'il a progressé de 13 % en Europe sur la même période.

La satisfaction des femmes quant à la gestion de leur carrière régresse

Toujours selon l'étude Gender Scan, la satisfaction des femmes par rapport à leur travail décroche dans le secteur de la tech. En 2021, seules 49 % sont satisfaites de la gestion de leur carrière (gestion de la charge de travail, mentoring, formation) contre 59 % en 2019. Sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, leur satisfaction chute de 19 % (de 81 % en 2019 à 63 % en 2021 de femmes satisfaites). Et ce même si 75 % des femmes actives dans la tech saluent un engagement renforcé de leur direction générale en faveur de la qualité de vie au travail. La pandémie et sa réorganisation à marche forcée du travail sont passées par là. Mais le niveau de satisfaction des hommes reste lui stable sur ces sujets.

Plus sujettes au sexisme qu'ailleurs

Autre point noir de l'étude : 46 % des femmes dans la tech déclarent avoir déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, humiliants, menaçants ou violents adressés aux femmes en raison de leur genre). C'est 8 points de plus que dans les autres secteurs.

positivr.fr. (The Goodonomist), La place des femmes dans le numérique progresse mais reste insuffisante, 25/02/2022

<https://positivr.fr/femmes-numerique-progression-insuffisante/>

La place des femmes dans le numérique progresse mais reste insuffisante

La proportion des diplômées exerçant dans ce domaine se hausse péniblement à 17 %. L'objectif de 20 % n'est toujours pas atteint.

En infériorité numérique et victimes de sexisme : les femmes dans le secteur du numérique font face à de nombreux défis. Une étude du cabinet Global Contact indique les évolutions positives comme négatives dans le secteur.

Les femmes sont toujours sous-représentées dans le secteur du numérique. La proportion des diplômées exerçant dans ce domaine se hausse péniblement à 17 %, selon une étude du cabinet Global Contact, rapportée par *Maddyness*. C'est cependant mieux qu'en 2018, où elles étaient seulement 12 %. « *La France commence à rattraper son retard sur ses voisins* », observe l'autrice du rapport, Claudine Schmuck. Autre bonne nouvelle, **le nombre de femmes diplômées en France a augmenté de 33 %** entre 2013 et 2019.

Dans le détail, certains métiers semblent plus plébiscités par les femmes : les emplois de types ingénieurs ont par exemple enregistré une hausse de 5 % entre 2011 et 2019. C'est cependant moins qu'en Europe, où la progression est de 16 %.

Chez les métiers de la manufacture de haute technologie, la proportion des femmes a chuté de 14 % entre 2011 et 2019. Cela correspond, selon Claudine Schmuck à une « *panne globale* » du secteur en France, rapporte *Maddyness*.

Des écarts qui se creusent

Depuis la crise sanitaire, les écarts entre les femmes et les hommes progressent dans le secteur du numérique. Ainsi, le sentiment d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle a baissé de 19 % chez les femmes. Il est resté « relativement stable » chez leurs homologues masculins. La faute au manque d'encadrement du télétravail et d'accompagnement sur les questions de garde d'enfants, précise l'autrice de l'étude.

Enfin, près de la moitié des femmes du numérique (46 %) ont déclaré avoir déjà été victimes de comportements sexistes depuis le début de leur carrière : propos discriminants, harcèlement sexuel, par exemple.

Pas de doute, si ce secteur d'avenir veut favoriser la diversité et la mixité, des pratiques favorisant l'accès aux femmes et des sensibilisations contre le sexisme doivent être amplifiées. Au risque de continuer vers une vision biaisée du numérique.

Lemondinformatique.fr, Les entreprises en progrès sur le sujet de la mixité IT, 24/02/2022

<https://www.lemondinformatique.fr/actualites/lire-les-entreprises-en-progres-sur-le-sujet-de-la-mixite-it-85930.html>

Les entreprises en progrès sur le sujet de la mixité IT

En France, les femmes ne parviennent toujours pas à franchir le seuil de 20% des effectifs dans les entreprises numériques, révèle l'édition 2022 de l'enquête Gender Scan. Dans le même temps, elles saluent un engagement plus fort de leur direction générale pour renforcer l'égalité et la diversité dans les équipes.



L'enquête Gender Scan vise à mettre en perspective la perception qu'ont les professionnelles des technologies de l'égalité professionnelle. (Crédit photo: Bartek Zakrzewski /Pixabay)

La sous-représentation de la population féminine dans les métiers techniques est un phénomène qui persiste. Quelles sont les raisons de ce manque d'attrait pour un secteur qui recrute à tour de bras ? Comment y remédier ? C'est pour répondre à ces questions qu'une enquête internationale baptisée Gender Scan mesure chaque année l'évolution de la situation des femmes dans le secteur des technologies. Sont étudiés les thématiques de la formation, de l'emploi, de la satisfaction au travail et de l'évolution de carrières. Les résultats montrent que l'emploi des femmes dans les professions IT continue de baisser sur le marché français. En effet, les effectifs des salariées dans le secteur manufacturier des technologies ont chuté de 14% en France, alors qu'ils ont progressé de 13% en Europe, entre 2011 et 2019. Dans le même temps, la féminisation des emplois dans les services informatiques n'a augmenté que de 5% en France sur la même période, soit trois fois moins qu'en Europe (+16%).

Evolution des effectifs féminins dans les emplois de haute technologie

Evolution des effectifs dans l'industrie manufacturière de haute et de moyenne technologie

Effectifs féminins	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variation 2011-2019
Union européenne - 28 pays (2013-2020)	3 184,7	3 189,8	3 125,8	3 290,3	3 271,8	3 290,8	3 449,8	3 551,8	3 598,8	13%
France	349,0	344,5	326,1	313,0	298,5	314,7	324,8	299,8	298,8	-14%

Evolution des effectifs dans les secteurs de haute technologie (manufacturier et service)

Effectifs féminins	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variation 2011-2019
Union européenne - 28 pays (2013-2020)	2 768,9	2 806,8	2 751,9	2 791,9	2 880,3	2 882,2	2 907,1	2 999,1	3 197,8	18%
France	383,1	367,5	346	352,2	332,1	340,1	355,7	353,8	400,7	5%

Evolution de la mixité dans les emplois du numérique

Personnes diplômées du numérique en situation d'emploi

	2012	2014	2016	2018	2020
Union Européenne - 27 pays (à partir de 2020)	18%	18%	18%	18%	17%
France	17%	11%	13%	12%	17%






La proportion de femmes dans les emplois des technologies ne progresse pas et reste inférieur à 20%. Source: Gender Scan /Crédit image/ Gender Scan)

Des engagements pris en faveur de la qualité de vie





Pourtant, même si le nombre de femmes diplômées du numérique augmente sur le territoire national (+33% entre 2013 et 2019 - étude Gender Scan étudiants de décembre 21), le taux de féminisation reste faible dans les entreprises du secteur. Pour preuve, les informaticiennes n'ont représenté que 17% des effectifs professionnels entre 2011 et 2019 alors que le nombre de postes non pourvus dans l'IT a augmenté de 35%.

Malgré ce manque d'attrait des femmes pour ces métiers, les professionnelles de l'informatique notent un engagement fort de leur entreprise en faveur de l'égalité F/H et de la mixité. En 2021, 75% des employées saluent les actions prises par leur direction générale en faveur de la qualité de vie au travail. Elles sont 65% à observer des initiatives en ce sens, comme la création d'un service en charge de l'égalité et la diversité, tandis que 39% apprécient que soient désormais établis des objectifs chiffrés de mixité dans les organes de direction. Sur ces sujets, les entreprises technologiques de l'Hexagone apparaissent clairement plus volontaires et actives que leurs homologues étrangers.

Comparaison du niveau de satisfaction des femmes dans la tech entre 2019 et 2021 en France

	2019	2021
 Organisation du travail	90%	89%
 Gestion de carrière	59%	49% 
 Equilibre vie professionnelle/vie privée	81%	63% 

Comparaison du niveau de satisfaction des femmes dans la tech en 2021

	France	International
 Organisation du travail	89%	83%
 Gestion de carrière	49%	55% 
 Equilibre vie professionnelle/vie privée	63%	65%

En France, comme à l'international, les attentes des salariées du numérique portent sur l'implication renforcée des RH dans la gestion de carrière. (Source: [Gender Scan](#) /Crédit image: [Gender Scan](#))

L'équilibre vie privée/vie pro mis en cause

Alors qu'en 2019 on avait observé en France une progression importante du niveau de satisfaction des femmes salariées passant de 48% à 59%, une baisse du niveau de satisfaction est observée en 2021. [review pdf preview](#) Les femmes travaillant dans les technologies satisfaites de la gestion de carrière est retombée au niveau observé en 2017s. Après deux ans de crise sanitaire, la gestion des carrières, pointée du doigt par les professionnelles du secteur IT a baissé de 14%. En cause, la charge de travail, l'absence de mentoring et de formation. Mais c'est surtout l'équilibre vie

professionnelle/vie privée en chute de 19% qui provoque des mécontentements chez les ingénieures. Leurs souhaits ? Une diminution importante des horaires de réunion compatibles avec la parentalité, des autorisations d'absences pour raisons familiales, une contribution aux frais de gardes des enfants, ou encore un soutien de l'organisation à des activités familiales.

Lemediaplus.com, La proportion de femmes dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, 24/02/2022

<https://www.lemediaplus.com/la-proportion-de-femmes-dans-le-secteur-du-numerique-plafonne-a-17-en-france-comme-dans-lunion-europeenne/>



La proportion de femmes dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne



La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée mercredi par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle. En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, «la France commence à rattraper son retard sur ses voisins», souligne l'autrice de ce rapport **Gender Scan**, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique. Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe. Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une «panne globale» de l'industrie en France. La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes.

Le manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants. Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière. La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

Stratégies.fr., Toujours aussi peu de femmes dans le numérique, 23/02/2022

<https://www.strategies.fr/actualites/marques/LQ269972C/toujours-aussi-peu-de-femmes-dans-le-numerique.html>

STRATÉGIES

LE MÉDIA DES NOUVEAUX MODÈLES

TOUJOURS AUSSI PEU DE FEMMES DANS LE NUMÉRIQUE

La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée le 23 février par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle.



En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, «la France commence à rattraper son retard sur ses voisins», souligne l'autrice de ce rapport Gender Scan, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique.

Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe.

Panne globale

Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une panne globale de l'industrie en France.

La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes.

La manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants.

Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière.

La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

Libération.fr, Pas parité, Place des femmes dans le numérique : le plafond de la tech,
23/02/2022

https://www.liberation.fr/economie/economie-numerique/place-des-femmes-dans-le-numerique-le-plafond-de-la-tech-20220223_H6IOHNW3FNFJRAA5VLYVYRJXLM/



Pas parité

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



FRANCE, PARIS, 2021-06-17. Viva Technology, ou VivaTech, est un rendez-vous consacré à l'innovation technologique et aux start-up créée en 2016. Il se tient annuellement au Paris Expo Porte de Versailles et il est organisé par les groupes Les Echos et Publicis. L'édition 2021 aura lieu du 16 au 19 juin prochains sous une forme hybride (physique et digital). Plus de 500 exposants sont attendus. Des multiplex seront également organisés depuis l'Amérique du Nord, l'Asie et l'Afrique. Women tech. (Riccardo Milani/Hans Lucas)

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

Difficile de vraiment se réjouir. En France, la proportion de femmes dans le numérique progresse, mais encore trop lentement. Les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12 % à 17 % entre 2018 et 2020, d'après une étude publiée ce mercredi. Une bonne nouvelle en demi-teinte, puisqu'on ne fait que revenir au niveau d'emploi féminin enregistré en... 2012.

Le rapport réalisé par l'organisation Gender Scan a été présenté dans la matinée à Elisabeth Moreno, ministre de l'Egalité femmes-hommes et à Cédric O, secrétaire d'Etat chargé de la Transition numérique. «*Moins d'un salarié sur cinq dans la tech est une femme en France. Ce n'est pas assez*», a d'ailleurs regretté ce dernier sur Twitter.



Cédric O ✓
@cedric_o



Moins d'1 salarié sur 5 dans la tech est une femme en

Ce n'est pas assez.

Nous avons besoin de plus d'Eleonore Crespo, de [@Tatianajama](#), de plus de mixité dans le numérique. On y travaille ce matin avec [@1ElisaMoreno](#) pour la 6e édition de l'étude [@GenderScan](#) [#womenintech](#)



10:40 AM · 23 févr. 2022



92



Répondre



Partager

[Lire 7 réponses](#)

Si la bataille n'est pas encore gagnée, «*la France commence à rattraper son retard sur ses voisins*», souligne l'autrice de cette étude, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique.

Faible hausse des ingénieures

Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois liés à l'ingénierie, avec une hausse de 5 % entre 2011 et 2019, contre 16 % en Europe. Depuis la réforme du lycée de Jean-Michel Blanquer, la [part de filles qui font des maths en terminale a fortement diminué](#). Ce qui risque encore de faire chuter dans les années qui viennent le nombre de filles choisissant une filière scientifique pour leurs études supérieures, telles que les écoles d'ingénieur.

Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14 %), alors qu'ils progressent de 13 % dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une «*panne globale*» de l'industrie en France.

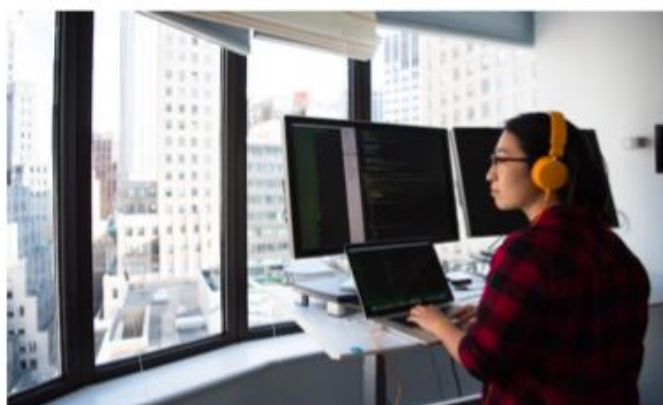
La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur : le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19 % chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes. Le manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, souligne Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants. Et dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

En 2017, [70 % des étudiantes en formation tech](#) affirmaient avoir subi des actes sexistes. Cette proportion est moins élevée dans l'enquête de Claudine Schmuck sur les femmes actuellement en poste dans le secteur, mais tout de même très conséquente : 46 % d'entre elles disent avoir déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière.

Lueur d'espoir, le nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France est en nette hausse, (+33 % entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

FRENCHWEB.FR

Femmes dans la Tech: quel bilan en France et en Europe ?



La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme en Allemagne. Une femme, indique une enquête publiée mercredi par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle. En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, « la France commence à rattraper son retard sur ses voisins », souligne l'autrice de ce rapport **Gender Scan**, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique. Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe.

Une « panne globale » de l'industrie en France

Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une « panne globale » de l'industrie en France. La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes. Le manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants.

Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance. L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière. La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

Notretemps.com, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022

[le-nombre-de-femmes-plafonne-dans-le-secteur-du-numerique-en-france-47104](#)

Notre temps

La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée mercredi par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle.

En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, "la France commence à rattraper son retard sur ses voisins", souligne l'autrice de ce rapport **Gender Scan**, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique.

Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe.

Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une "panne globale" de l'industrie en France.

La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes.

La manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants.

Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière.

La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

L'infodurable.fr, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022

<https://www.linfodurable.fr/le-nombre-de-femmes-plafonne-dans-le-secteur-du-numerique-en-france-31082>



La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée mercredi par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle.

En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, "la France commence à rattraper son retard sur ses voisins", souligne l'autrice de ce rapport Gender Scan, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique.

Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe.

Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une "panne globale" de l'industrie en France.

La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, review pdf preview é relativement stable chez les hommes.

La manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants.

Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière.

La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

Techniques-ingénieur.fr, Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France, 23/02/2022

<https://www.techniques-ingenieur.fr/actualite/breves-afp/le-nombre-de-femmes-plafonne-dans-le-secteur-du-numerique-en-france-109183/>



AFP

Le nombre de femmes plafonne dans le secteur du numérique en France

La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée mercredi par le cabinet Global Contact, la crise sanitaire ayant par ailleurs perturbé leur équilibre entre vie privée et professionnelle.

En France, les effectifs féminins du secteur sont remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, revenant toutefois à la même proportion qu'en 2012 et sans parvenir à franchir le plafond espéré des 20%.

Si la bataille n'est pas encore gagnée, « la France commence à rattraper son retard sur ses voisins », souligne l'autrice de ce rapport **Gender Scan**, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique.

Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe.

Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une « panne globale » de l'industrie en France.

La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur: le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes.

Madyness.com, La France n'atteint toujours pas les 20% de femmes dans le numérique, 23/02/2022

<https://www.maddyness.com/2022/02/23/femmes-dans-numerique-plafond-etude-global-contact/>



Credit : Raeng by Unsplash

La France n'atteint toujours pas les 20% de femmes dans numérique

La proportion de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique plafonne à 17% en France comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée par le cabinet Global Contact.

En France, les effectifs féminins du secteur du numérique sont bien en hausse depuis des années sans pour autant casser le plafond de verre. Remontés de 12% à 17% entre 2018 et 2020, ces taux restent loin des 20% espérés. Si la bataille n'est pas encore gagnée, « *la France commence à rattraper son retard sur ses voisins* », tempère l'autrice de ce rapport Gender Scan, Claudine Schmuck, grâce à une explosion de la demande de produits et services liés au numérique.

Dans le détail, le nombre de femmes augmente timidement dans les emplois de type ingénieurs, avec une hausse de 5% entre 2011 et 2019 contre 16% en Europe. Du côté des emplois manufacturiers de haute technologie, en revanche, les effectifs féminins s'effondrent sur la même période (-14%), alors qu'ils progressent de 13% dans l'UE. La faute, selon Claudine Schmuck, à une « panne globale » de l'industrie en France.

La hausse du nombre de femmes diplômées du secteur du numérique en France (+33% entre 2013 et 2019) constitue toutefois une lueur d'espoir pour l'avenir, relève l'autrice du rapport.

Un équilibre vie privée-vie pro menacé

La crise sanitaire a aussi creusé les écarts du secteur : le sentiment d'équilibre entre vie privée et professionnelle a baissé de 19% chez les femmes ces deux dernières années, alors qu'il est resté relativement stable chez les hommes. Le manque d'encadrement du télétravail au début de la crise a pénalisé les salariées du numérique, détaille Claudine Schmuck, qui gagneraient à être mieux accompagnées sur des questions d'horaires ou de garde d'enfants. Dans ce milieu très masculin, nombre d'entre elles plaident aussi pour un meilleur accès au mentorat ou au coaching, afin de gagner en confiance.

L'enquête relève par ailleurs que 46% des femmes travaillant dans ce secteur ont déjà été victimes de comportements sexistes (propos discriminants, harcèlement sexuel) depuis le début de leur carrière.

Solutions-numeriques.com, Etudes dans le numérique : stéréotypes de genre et sexisme freinent les femmes, 18/01/2022

<https://www.solutions-numeriques.com/europol-annonce-le-demantelement-du-reseau-vpnlab-net-exploite-par-des-hackers-et-exposant-plus-de-100-entreprises-aux-cyberattaques/>

Etudes dans le numérique : stéréotypes de genre et sexisme freinent les femmes

18 janvier 2022



Il n'y a pas assez de femmes à recruter, se plaignent les employeurs du numérique. Or peu sortent d'études spécialisées dans le numérique, alors même que 96 % de celles qui en font sont satisfaites de leur choix. La faute à des stéréotypes sexistes tenaces dans l'environnement éducatif et amical, montre l'étude Gender Scan.

Le facteur humain apparaît décisif dans le choix d'orientation des jeunes, selon l'étude internationale Gender Scan parue en décembre 2021 et réalisée dans 117 pays. Cet article analyse les résultats de la France.

Avoir des professeur.es et des proches qui vous poussent ou qui vous freinent à aller vers le numérique est le critère clef dans le choix d'études des 1 561 étudiants interrogés en France, qui poursuivent leur cursus en STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques), dont une partie dans le numérique.

Le stéréotype négatif et masculin du geek no life a la vie dure. 43 % des étudiantes ont été découragées d'étudier dans le numérique, et 28 % des étudiants. 64 % des jeunes filles que l'on a découragées l'ont été par des enseignants, 23 % par la famille et 23 % par des amis.

Stéréotypes de genre

Les principaux arguments avancés vis-à-vis des jeunes femmes se fondent sur des préjugés sexistes à classer dans la catégorie « *ce n'est pas un métier de femmes* » (40 % des réponses). Le second est de ne pas être au niveau (36 % des femmes et 55 % des hommes qu'on a voulu décourager). Or, parents et professeurs ne sont pas forcément les mieux placés pour juger du niveau à avoir pour faire des études dans le numérique... L'enfer est pavé de bonnes intentions, et le monde de personnes qui aiment donner leur avis non qualifié.

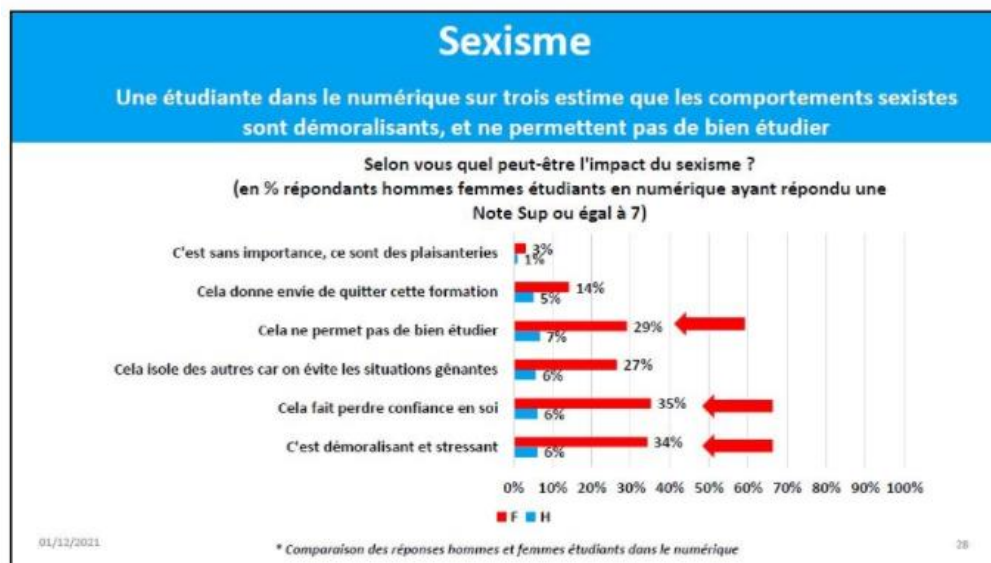
Sans surprise, un entourage bienveillant donne confiance en soi et aide à faire un choix motivé. Les facteurs humains et matériels suivants influencent grandement le choix des jeunes françaises étudiant le numérique : les proches avant tout (famille, amis), les professeurs et l'accès aux nouvelles technologies à l'école.

Des femmes très satisfaites de leurs études...

96 % des étudiantes interrogées en France se montrent satisfaites de leur choix d'études dans le numérique, dont 65 % très satisfaites (respectivement 90 % et 56 % des jeunes hommes). Il n'y a pas de différence liée au genre, la majeure partie des étudiants se sent à l'aise, intégrée et épanouie dans les formations au numérique. Les motifs de satisfaction sont les mêmes quel que soit le genre : développement des compétences, possibilité de trouver un emploi, et ce dans de nombreux secteurs.

... mais confrontées au sexisme

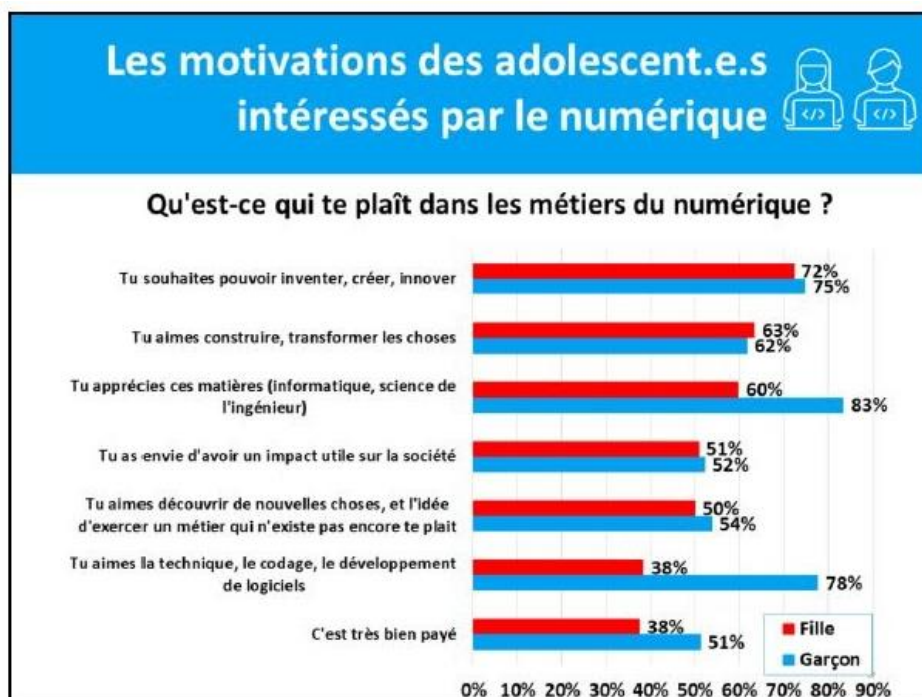
Tout n'est pas rose toutefois pendant les études, la faute là encore au sexisme. 38 % des étudiantes du numérique ont été confrontées à des comportements sexistes et près d'une sur six à du harcèlement sexuel (16 %), qui est un délit pénal. Pour une étudiante en numérique sur trois l'impact du sexisme est multiple : démoralisant et stressant, il réduit la confiance en soi, empêche de bien étudier, isole des autres.



Les ados ouverts aux métiers du numérique

Gender Scan a aussi interrogé 2 691 élèves en collège et lycée en France. Leurs jugements sont moins stéréotypés que ceux de leurs parents. 96 % d'entre eux pensent que le secteur du numérique convient autant aux hommes qu'aux femmes. Toutefois, 29 % des garçons ont envie de s'orienter vers le numérique, contre 7 % des filles. Près d'un tiers ne savent pas si le numérique les tenterait. Les formations au numérique extra-scolaires et la spécialisation en 1ère et Terminale augmentent l'envie de s'orienter dans le numérique, quel que soit le genre.

Leurs motivations sont globalement les mêmes, hormis une moindre appétence pour les aspects techniques et logiciels du côté féminin.



Le game designer, plébiscité

Au total 79 % des filles connaissent certains métiers du numérique contre 85 % des garçons. Le top 5 des métiers du numérique les plus intéressants est le même pour les filles et les garçons : game designer, graphiste web, chef de projet, policier d'internet, expert en robotique.

Les filles et les garçons ont une perception similaire des métiers du numérique. Ce sont selon eux des métiers innovants, qui contribuent à des projets importants pour la société et permettent de travailler en équipe. Ce sont des métiers d'avenir avec de bonnes perspectives d'emploi.

En conclusion, cette étude montre également aux employeurs et aux écoles du numérique qu'il faut poursuivre le travail entamé afin d'améliorer l'attractivité auprès des femmes, leur accueil, ainsi que la rigueur de la politique de lutte contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel.

Usinenouvelle.com, Le recul des maths au lycée donne des sueurs froides au monde de l'ingénierie et du numérique, 03/01/2022

<https://www.usinenouvelle.com/editorial/le-recul-des-maths-au-lycee-donne-des-sueurs-froides-au-monde-de-l-ingenierie-et-du-numerique.N1171007>

L'USINE NOUVELLE

NUMÉRIQUE

Cybersécurité

e-commerce

Transformation numérique

Tech et numérique

INGÉNIERIE \ ÉCO - SOCIAL \ FORMATION

Le recul des maths au lycée donne des sueurs froides au monde de l'ingénierie et du numérique

La publication en fin d'années de plusieurs indicateurs sur la pratique des maths au lycée a relancé les inquiétudes sur le réservoir de talents pour les métiers de l'ingénierie et du numérique. Les représentants de ces secteurs surveillent la situation comme le lait sur le feu.



© Pixabay

Le sort des mathématiques au lycée préoccupe les représentants de l'industrie et du numérique.

Le sujet semble éloigné des priorités immédiates des entreprises, alors que les tensions d'approvisionnement menacent la reprise et que le Covid-19 revient au cœur de l'actualité. Le recul de l'enseignement des mathématiques au lycée a pourtant fait souffler un vent de panique en fin d'année dans le monde de l'industrie, de l'ingénierie et du numérique.

A l'origine de ce phénomène : la publication de plusieurs indicateurs inquiétants par la Depp (Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance), le service ministériel en charge des statistiques sur l'éducation. Dans une note de décembre, elle indique qu'environ 37% des élèves de terminale générale ont choisi la spécialité « mathématiques » à la rentrée 2021 contre 41% en 2020.

En novembre, on apprenait déjà que le nombre d'heures dispensées par les professeurs de mathématiques en terminale et première générales et technologiques avait baissé de 18% entre 2018 et 2020. La chute « résulte en partie de la disparition de l'enseignement des mathématiques [...] du tronc commun » et « du choix des élèves » après la réforme du bac. Celle-ci est entrée en vigueur à la rentrée 2019 pour les élèves de première générale, puis en 2020 en terminale. Et selon des chiffres de mai, 41% des lycéens ne faisaient plus de maths du tout en dernière année de leur cursus.

Une inquiétude largement partagée

De quoi donner quelques sueurs froides au sein des fédérations professionnelles et associations dont les métiers s'appuient, au moins en partie, sur des connaissances dans cette matière. « Les professions du numérique, de l'ingénierie et du conseil recrutent des profils issus d'écoles d'ingénieurs et de management où il faut un bon niveau en maths, souligne auprès de L'Usine Nouvelle Laurent Giovachini, le président de la Fédération Syntec qui représente plus de 3000 entreprises issues notamment de ces secteurs. D'où une inquiétude par rapport au vivier de talents pour ces formations. »

Dans l'industrie, on scrute aussi ces dernières évolutions avec attention. « Ce n'est pas une bonne nouvelle, appuie David Derré, le directeur emploi et formation de l'Union des industries et métiers de la métallurgie. De l'opérateur à l'ingénieur, nos métiers nécessitent une formation initiale forte dans les matières scientifiques. Elle est le socle de la créativité et de l'innovation dans les entreprises. »

Dans l'enseignement supérieur, la première sonnette d'alarme a été tirée par l'association des professeurs des classes préparatoires économiques et commerciales (Aphec). Les effectifs de ces formations aux écoles de commerce et de management ont chuté de 9% en un an et le déclin des maths au lycée est notamment pointé du doigt.

Mais le manque de recul rend encore difficile une évaluation précise de la réforme du bac. Dans les prépas scientifiques par exemple, son impact sur les effectifs ne se fait pas ressentir, selon Denis Choimet qui préside l'association de professeurs de ces formations. Celui-ci ne conteste pas la baisse du vivier pour autant. « Avec cette réforme et son fonctionnement à la carte, environ 150000 élèves suivent l'option mathématiques et 65000 une option de mathématiques complémentaires en terminale, soit un total de 225000, calcule-t-il. Or avant la réforme, 330000 élèves étaient en terminale S et ES avec un enseignement renforcé en mathématiques. » Du côté des Instituts universitaires de technologie (IUT), qui recrutent en post-bac, on indique aussi ne pas être confronté à une baisse des candidatures pour le moment.

Une mauvaise nouvelle pour les femmes ?

Suffisant pour accréditer la thèse selon laquelle les élèves optant pour les maths depuis la réforme s'orienteraient ensuite davantage vers des études supérieures scientifiques et technologiques ? Car auparavant, une bonne partie des élèves de terminale S s'en allaient vers d'autres domaines, comme les sciences humaines et sociales. En tout cas, l'argument peine à infuser dans le monde de l'ingénierie et du numérique. « Je n'achète pas cette idée », réfute Laurent Giovachini. Selon lui, « il ne s'agit pas de crier avant d'avoir mal, mais suffisamment tôt pour corriger le tir et prévenir des dégâts trop considérables. » Depuis plusieurs semaines, sa fédération œuvre ainsi à alerter plusieurs cabinets ministériels sur le sujet.

Surtout qu'un autre facteur d'inquiétude s'ajoute à celui du réservoir de matheux. Entre 2020 et 2021, la part des filles suivant l'enseignement de spécialité « mathématiques » en terminale a régressé pour atteindre 40%, selon la Depp. Pour les professionnels, la réforme du bac pourrait donc compliquer la féminisation de leurs métiers. Sur ce sujet, la réflexion ne doit toutefois pas se limiter à la question des maths, selon Claudine Schmuck. La fondatrice de Global Contact – un cabinet connu pour son étude **Gender Scan** sur la mixité dans les sciences et l'innovation – rappelle ainsi que « si les filles représentaient quasiment la moitié des effectifs en filière S, elles ne pesaient plus que 28% dans les écoles d'ingénieurs sur la période 2019-2020. »

Délégué général de l'association Talents du numérique, qui réunit 70 établissements de formation avec des entreprises du secteur, Rémi Ferrand trouve ces inquiétudes légitimes. Intelligence artificielle, informatique quantique, cybersécurité... Il énumère les domaines d'avenir requérant de solides compétences en maths. Selon une enquête menée par son association en 2020, 64% des établissements membres interrogés, dont une majorité d'écoles d'ingénieurs, jugeaient ainsi les maths comme une spécialité incontournable pour les élèves de terminale souhaitant rejoindre leurs rangs.

L'Aphec tire la sonnette d'alarme

Des esprits déjà échaudés par la baisse du niveau

Pour la spécialiste, le vrai sujet concerne plutôt l'enseignement de spécialité « Numérique et sciences informatiques ». Les filles ne pèsent que 14% de ses effectifs en terminale à la rentrée 2021. « A défaut de mesures correctrices rapides, nous ne sommes pas sur la bonne trajectoire pour qu'elles s'orientent vers les métiers du numérique et de l'ingénierie », tranche Claudine Schmuck.

Plus largement, la réforme du bac questionne l'égalité des chances, selon Olivier Lesbre, le directeur de l'école d'ingénieurs ISAE Supaero. « Les élèves doivent faire des choix plus tôt, constate-t-il. C'est donc très important qu'ils soient bien conseillés pour exploiter leur potentiel scientifique. Mais l'accompagnement peut être très disparate en fonction des établissements. »

Le mécontentement des représentants de l'industrie, de l'ingénierie et du numérique rejoint aussi un constat fait de plus longue date sur la baisse du niveau en maths des élèves. En 2020, l'enquête Cedre de la Depp montrait une régression des performances en mathématiques des CM2 et des troisièmes entre 2008 et 2019. La même année, l'enquête internationale Timms révélait de son côté que le niveau moyen des élèves français de quatrième en 2019 était presque équivalent à celui des élèves de cinquième en 1995.

Aider les enseignants

Que faire alors ? Ingénieurs et scientifiques de France (IESF), une organisation qui rassemble les associations d'anciens élèves de 150 écoles d'ingénieurs, a tenté de répondre à cette question dans un livre blanc publié en novembre. Plusieurs propositions y sont formulées pour développer la culture scientifique et technique des jeunes en France, attirer davantage d'enseignants en mathématiques et impliquer davantage les professionnels des secteurs concernés auprès des jeunes.

Concrètement, l'IESF propose par exemple de revaloriser le salaire des professeurs de matières scientifiques ou d'expérimenter une filière d'enseignants spécialisés dans l'orientation professionnelle et fins connaisseurs des métiers, notamment scientifiques et techniques. Elle suggère en outre d'obliger « des détachements temporaires de collaborateurs » pour « parrainer des classes » dans le cadre des politiques RSE des entreprises. Egalement partisan d'un plan de promotion de la culture scientifique, David Derré en appelle à une véritable politique publique de l'Etat sur le sujet. Selon les professionnels, la réussite du plan France 2030 et de la réindustrialisation du pays pourrait bien en dépendre.

Par Jonathan Grelier et Clément Le Foll

Commentaire

Réagir

Lemondeinformatique.fr, L'orientation des adolescentes vers le secteur IT en panne,
22/12/2021

<https://www.lemondeinformatique.fr/actualites/lire-l-orientation-des-adolescentes-vers-le-secteur-it-en-panne-85200.html>



TOUTE L'ACTUALITÉ / EMPLOI / CARRIÈRE

L'orientation des adolescentes vers le secteur IT en panne

Véronique Arène , publié le 22 Décembre 2021

Seules, 7% des jeunes filles envisagent de s'orienter vers les technologies, contre 30% de garçons, pointe l'étude Gender Scan 2021 conduite en France auprès de collégiennes, de lycéenne et d'étudiantes. Les raisons ? Une vision stéréotypée des métiers du numérique qui perdure, un manque de confiance, du stress et des comportements sexistes rencontrés pendant la formation.

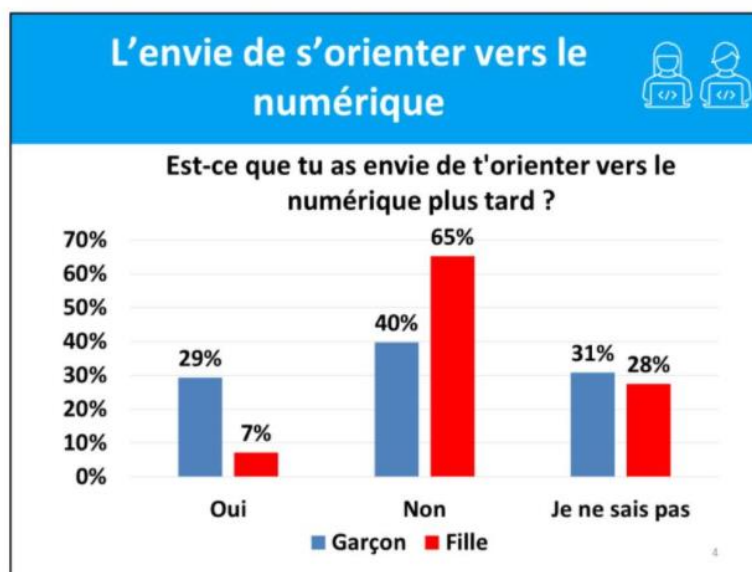


Le caractère technique de la filière IT fait partie des freins qui incitent les jeunes filles à boudier ces métiers. (Crédit photo: Tumisu/Pixabay)

Contrairement aux garçons, très peu de jeunes filles envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique. Quelles sont les raisons de manque d'attrait pour un secteur qui recrute à tour de bras ? Comment faire pour que la technologie devienne un écosystème mixte et ouvert ? Pour répondre à ces questions, l'enquête Gender Scan 2021 a décidé de consacrer un focus sur la perception qu'ont les adolescentes des métiers de l'IT. Réalisée en collaboration avec le ministère de l'Éducation nationale et 200 associations à l'international (117 pays), cette étude a été conduite pour la première fois en France auprès d'adolescentes en classes de 6ème jusqu'à la Terminale et d'étudiantes (enseignement supérieur). Objectif ? Mesurer l'intérêt des jeunes filles pour le numérique et le niveau de satisfaction des étudiantes de la filière. Les résultats confirment qu'il existe des étapes à franchir pour renforcer la mixité dans les technologies.

Pour preuve, en 2021, moins de 7% des adolescentes envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique, contre une forte proportion de garçons (29%). Les raisons ? Un manque d'assurance qui freine clairement l'intérêt des filles pour les formations et les métiers IT. Ainsi, la peur de ne pas se sentir capable de faire ces études (28% de filles contre 22% de garçons) et la perception technique de ces métiers est plus prononcée chez les filles (38%) que chez leurs homologues masculins (27%). A la question « Est-ce que tu as envie de t'orienter vers le numérique plus tard ? », les réponses sont explicites. Sont cités par des collégiennes, lycéennes et étudiantes des facteurs comme des faiblesses en maths ou des métiers jugés intéressants mais trop compliqués. De même, la filière dispose d'une fausse image auprès des filles qui indiquent ne pas vouloir « passer une vie derrière les écrans ». Pour d'autres, le secteur ne leur correspond pas et manquerait de « contacts humains ».

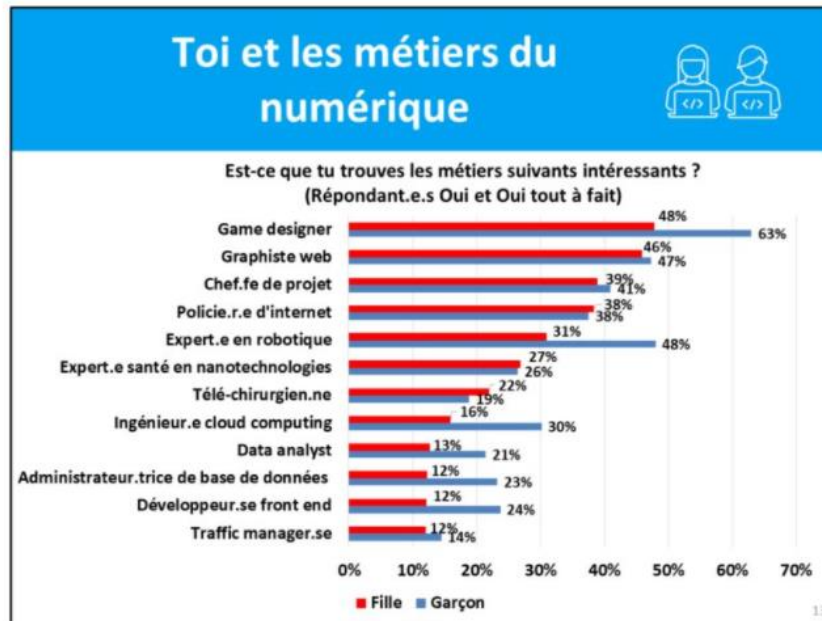
Gender Scan 2021 Adolescents



4 fois plus de garçons déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique que de filles. Source Gender Scan 2021/Crédit image: Gender Scan 2021)

Sensibiliser à l'IT pour susciter des vocations

Pour les 7% de filles qui souhaitent s'orienter vers le numérique et les 29% de garçons que cela intéresse les motivations sont similaires (avec le fait de pouvoir créer, innover, transformer les choses, ou avoir un impact utile sur la société). La principale différence porte sur un intérêt nettement plus élevé des garçons pour ces matières (83% versus 60%) et un goût plus prononcé pour la technique, le codage, le développement de logiciels (78% contre 38%). De même, la proportion d'adolescents qui évoque la rémunération comme facteur attractif est motivant pour 51% des garçons et ne séduit que 38% des filles. Pour inverser cette tendance, le rapport préconise de déployer des formations scolaires et extra-scolaires axées sur les différentes carrières que propose le secteur. En effet, l'attrait pour ces filières augmente fortement dès lors que les jeunes participent à des parcours de sensibilisation. Les répondants - filles et garçons- ayant suivi ces parcours ont d'ailleurs identifié cinq métiers attrayants. Il s'agit de game designer, graphiste web, chef de projet, policières du Net et experte en robotique.



Le top 5 des métiers du numérique est le même pour les filles et les garçons. Source: Gender Scan 2021/Crédit image: Gender

19% d'étudiantes dans le numérique en 2019

Autre note positive : bien que 43% des étudiantes du numérique aient été découragées par leur entourage de faire ce choix d'orientation, elles sont plus nombreuses (65%) à être très satisfaites de leur choix que les étudiants (56%). Reste que les obstacles à surmonter sont plus importants pour les filles : 62% de celles qui sont en formation se déclarent stressées (contre 50% pour les hommes), et 38% se disent confrontées à des comportements sexistes au cours de leurs études. Malgré ces points noirs le nombre de femmes diplômées dans le numérique est en croissance depuis 2013, en France et en Europe, conclut le rapport. Dans l'Hexagone, la proportion de femmes étudiantes dans les formations numériques repart à la hausse, même si elles ne représentent encore que 19% des effectifs en 2019 (vs 17% en 2017).



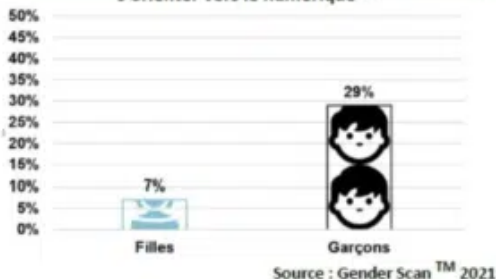
[Infographie] Gender Scan 2021 Focus : adolescentes et étudiantes dans le numérique

le 20 décembre 2021



Réalisée en collaboration avec le Ministère de l'Education Nationale et 200 associations à l'international (117 pays), la sixième édition de l'enquête Gender ScanTM mesure l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique.

Proportion d'adolescent.e.s qui déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique



L'enquête a été conduite pour la première fois en France auprès d'adolescentes (6^{ème} à Terminale) et d'étudiantes (enseignement supérieur) pour mesurer l'intérêt spontané des jeunes filles pour le numérique et le niveau de satisfaction des étudiantes de la filière. (Gender Scan publiera en mars 2022, le volet de l'enquête consacré aux femmes salariées du secteur des technologies et du numérique).

À lire aussi : [Assises de la parité 2021: l'inégalité femmes-hommes se niche dans les détails](#)

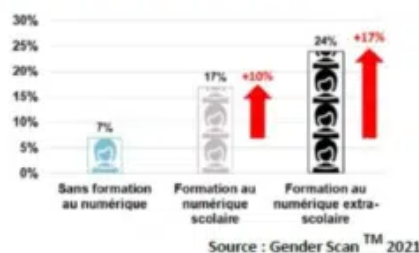
FOCUS ADOLESCENTES

- En 2021, moins de 7% des adolescentes envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique
- Les formations scolaires et extra-scolaires des jeunes au numérique : une clé pour inverser la tendance.

FOCUS ADOLESCENTES

- En 2021, moins de 7% des adolescentes envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique
- Les formations scolaires et extra-scolaires des jeunes au numérique : une clé pour inverser la tendance.

L'impact des formations au numérique dans un cadre scolaire et extra-scolaire sur les adolescentes



Contrairement aux garçons, très peu de jeunes filles envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique. L'attrait scolaires ou extra-scolaires. Pour elles, parmi les cinq métiers les plus attractifs : Game designer, Graphiste web, Cheffe de projet, policières d'internet et Experte robotique.

- Pourquoi si peu d'attrait des adolescentes pour le numérique ? Principalement, la peur de ne pas être au niveau et l'image très technique de ces métiers.

La peur de ne pas se sentir capable de faire ces études et la perception technique de ces métiers est plus prononcée chez les filles que chez les garçons.

FOCUS ETUDIANTES

- Le nombre de femmes diplômées dans le numérique est en croissance depuis 2013, en France et en Europe.

En France, la proportion de femmes étudiantes dans les formations numériques repart à la hausse. Elles représentent 19% des effectifs en 2019 (vs 17% en 2017) et se rapproche de la moyenne européenne de 20%.

- Bien que 43% des étudiantes du numérique aient été découragées par leur entourage de faire ce choix d'orientation, elles sont nettement plus nombreuses à se déclarer très satisfaites
- Pourtant les obstacles à surmonter sont plus importants pour les filles : 62% des étudiantes en numérique se déclarent stressées (vs 50% pour les hommes), et 38% confrontées à des comportements sexistes.

« Gender Scan TM » une enquête de référence pour l'ensemble des acteurs du numérique en France, entreprises et pouvoir public.

Pour Jean-Michel Blanquer, Ministre de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports : « L'égalité entre les hommes et les femmes, déclarée grande cause du quinquennat par le Président de la République, est un enjeu central pour le système scolaire. Elle est une préoccupation majeure de nos élèves comme le confirme l'étude Gender Scan. De telles études contribuent à éclairer et à améliorer notre système éducatif.

Pour Cédric O, Secrétaire d'Etat en charge de la Transition numérique et des Communications électroniques :

« L'enquête Gender Scan sert de révélateur sur les étapes qu'il reste à franchir pour faire de la tech un écosystème mixte et ouvert. Les métiers du numérique doivent être accessibles à toutes et tous, c'est un impératif moral, sociétal, et la soutenabilité de l'écosystème tech en dépend. Dans la French Tech, il y a de plus en plus de femmes entrepreneures mais c'est encore trop peu.

Pour aller plus loin, il faut les accompagner comme nous le faisons par exemple dans le programme d'égalité des chances French Tech Tremplin dont 40% des projets sont portés par des femmes, mais il faut aussi mettre en avant des rôles modèles qui sont précieux pour inciter les jeunes filles à envisager une carrière dans le secteur de la tech. Les succès de Céline Lazorthes, Tatiana Jama, Rachel Delacour et de beaucoup d'autres, constituent des sources d'inspiration idéales pour les jeunes qui seraient tentés par les multiples opportunités qu'offre la French Tech. ».

Pour Elizabeth Tchoungui, Directrice Exécutive Responsabilité Sociétale du groupe Orange, qui organise le 1er décembre à l'Elysée Montmartre le Village Hello Women pour contribuer à féminiser les métiers techniques et métiers du numérique : « Cette étude nous confirme l'urgence de poursuivre les actions à déployer auprès des adolescentes et des étudiantes. Il est primordial de se mobiliser pour lutter contre les barrières culturelles, l'autocensure et les stéréotypes, car la participation des femmes dans les métiers techniques et du numérique est la condition d'un avenir équilibré, responsable et durable. »



Innovation
vs
Regulation

il y a 1 mois - 16/12/2021 - 6 minutes

f t in

Véronique di Benedetto, Numeum : « le numérique ouvre un champ des possibles immense pour chacun »

Véronique di Benedetto, vice-présidente de Numeum et vice-présidente France d'Econocom dévoile les axes majeurs de l'action de Numeum. L'organisation professionnelle représentative du numérique entend particulièrement être présente sur les terrains de la recherche de talents. Tout en portant un regard novateur sur l'inclusion ou la transition écologique.

Actuelle vice-présidente de Numeum, Véronique di Benedetto met en avant certaines des actions principales de Numeum au cours des prochains mois. Parmi les nombreux challenges que traverse le numérique figurent tout particulièrement ceux liés au recrutement. Mais également à l'inclusion ou bien encore à la place d'une organisation professionnelle du numérique en Europe. Explications.

Comment faire comprendre aux nouvelles générations que le numérique est une voie d'avenir ?

Véronique di Benedetto : Une multitude d'actions sont encore à mener sur l'acculturation autour des usages concrets du numérique. Mais aussi sur leur apport au développement de l'économie, de la santé, de l'éducation, de l'écologie, la sécurité.... L'enseignement de l'informatique doit démarrer dès le plus jeune âge. Et cela, de façon ludique. En expliquant toujours les usages derrière la technologie.

En outre, les jeunes ne voient pas assez la diversité et la richesse des métiers dans le numérique, métiers qui ne sont pas tous liés au développement d'applicatifs, loin de là ! La capacité de comprendre et maîtriser la technologie, associée à la connaissance d'un secteur d'activité, ouvre un champ des possibles immense pour chacun. En particulier pour les jeunes publics.



Il convient d'ailleurs de ne pas oublier que l'entrepreneuriat ne passe que par le numérique, tous secteurs confondus. Or lancer sa start-up est un projet de vie pour beaucoup de jeunes... et moins jeunes. Quel que soit le service que l'on souhaite rendre, ou l'expérience d'usage que l'on souhaite faire vivre à son client, cela passera forcément par le numérique.

Comment faire en sorte que davantage de femmes soient présentes dans les entreprises ?

Véronique di Benedetto : C'est effectivement un problème récurrent depuis plusieurs années, et les avancées restent encore timides. Il est vrai que pour attirer plus de jeunes femmes dans les entreprises du numérique, cela nécessite plus de candidates dès le départ. A ce jour l'appétence de jeunes filles pour les formations au numérique est encore trop beaucoup faible. La dernière étude Gender scan 2021 indique que 7% seulement des adolescentes souhaitent s'orienter vers des études numériques. Ce chiffre est beaucoup trop faible.

Il reste donc plus que nécessaire d'agir au niveau de l'éducation. Nous proposons d'infuser le numérique dans l'ensemble des programmes. En formant les enseignants du primaire au lycée. Mais aussi en sensibilisant les prescripteurs, parents et éducateurs à la mixité du numérique.

Quelles sont vos actions concrètes ?

Véronique di Benedetto : Pour avancer plus vite sur la féminisation des métiers dans notre secteur, nous avons lancé il y a deux ans, une initiative en partenariat avec Social Builder sur la [reconversion des femmes](#) dans le numérique. On le sait aujourd'hui, la reconversion professionnelle est un levier majeur pour intégrer les femmes dans nos métiers.

Le manifeste contient six actions concrètes. Les signataires (aujourd'hui plus de 170) se sont engagés à en réaliser au moins trois autour des critères de recrutement, des dispositifs d'accompagnement et d'intégration, de la mobilité interne, des actions de formation... Les signataires se sont également engagés à communiquer annuellement sur le nombre de femmes reconverties.

Chez [Econocom](#), nous avons signé ce manifeste et mis en place des programmes de formation avec [Pôle emploi](#). Nous avons désormais des promotions avec 40% de femmes car nous avons mis l'accent sur elles. Nous nous donnons les moyens d'agir. Cela passe notamment par la création d'un réseau interne avec des rôles modèles. Ou encore la sensibilisation des managers, l'évolution des critères de recrutement... Cela marche et c'est une action qui peut être mise en place tout de suite, par toutes les entreprises adhérentes.

Numeum œuvre au sein de programmes de formation pour favoriser l'inclusion. Comment pérenniser ces initiatives ?

[Numeum](#) est impliqué dans des programmes d'inclusion, tant dans le monde du travail, que dans l'éducation pour favoriser l'égal accès au numérique. Pour cela nous avons plusieurs dispositifs autour de la formation initiale (avec Day click, P Tech ou Talents du numérique). Nous encourageons toutes les actions autour de l'acculturation au numérique de toutes et tous, à tous les âges. Le maillage territorial est essentiel pour toucher l'ensemble des publics aujourd'hui éloignés du numérique.

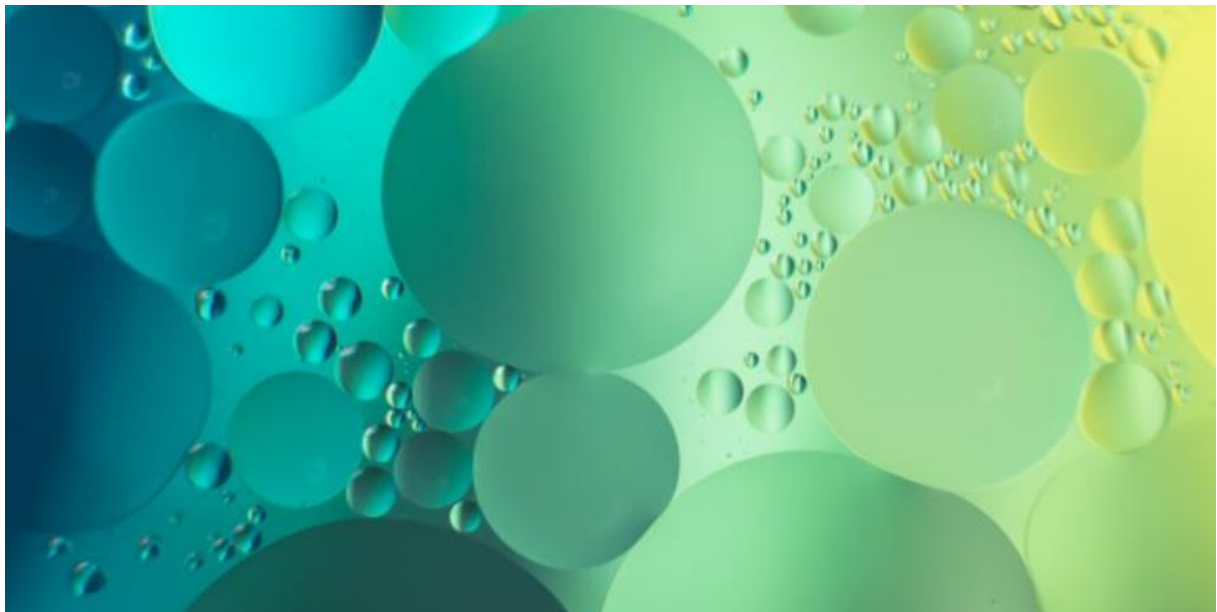
Nous avons été moteurs dans la création de la grande Ecole du numérique et nous pensons qu'il faut désormais lui donner plus de moyens en faisant passer à l'échelle le plan 10 000 formations. De même au titre de la formation professionnelle nous avons, comme déjà évoqué, lancé le manifeste de la reconversion des [femmes](#), ainsi que le dispositif « Numéric Emploi » pour reconvertir des chômeurs en recherche de nouvelles voies d'avenir professionnel dans le numérique. Ce dispositif a été lancé dans le grand Est avec succès. Il s'agit désormais de le généraliser au niveau national.

La pérennisation de toutes nos actions sur le long terme passe par l'engagement des adhérents et par une politique concertée avec les pouvoirs publics, l'éducation nationale, les écoles et les organismes de formation.

Comment contrebalancer le discours négatif relatif au numérique alors qu'il constitue un relai de croissance conséquent ?

Le numérique n'est ni bien ni mal en soi. Il porte son lot de dérives comme d'espoirs pour la société mais il est souvent considéré comme asservissant, manipulateur, intrusif Ce côté « noir » du numérique existe, Numeum ne l'occulte surtout pas, et s'inscrit avec l'Europe et les pouvoirs publics français, dans la définition d'un cadre de confiance indispensable pour nos concitoyens et nos entreprises.

Mais il faut aussi considérer le numérique comme une chance pour notre réindustrialisation, pour l'emploi (plus de 700 000 emplois liés au numérique et aux technologies dans les 15 années à venir) pour l'éducation pour tous (MOOC, e-learning) pour la transition écologique.



Selon la Global Enabling Sustainability Initiative (GeSI), les émissions réduites ou évitées d'ici à 2030, grâce à une plus grande utilisation des technologies et solutions numériques pourraient être sept fois plus importantes que les émissions du secteur numérique en lui-même. Ce constat n'empêche pas de viser la maîtrise de l'impact des outils du numérique et donc un numérique plus sobre dans sa conception et son utilisation.

Soyons réalistes. Plus personne aujourd'hui n'aurait envie de se passer de son smartphone. Ni d'ailleurs de ses outils numériques pour accéder à une foultitude de services qui facilitent la vie. La crise sanitaire a renforcé cette analyse. En particulier avec les accès à la santé, à l'éducation, à ses proches ou à son activité professionnelle. Il nous fait donc dépasser ces débats du bon ou mauvais numérique. Je recommande de travailler pour un numérique responsable et de confiance dans un cadre réglementaire transparent et sécurisé. Ensemble, nous pourrons alors bâtir des politiques d'emploi, d'industrialisation, d'éducation, de santé nouvelles. Elles s'appuieront sur ce numérique au service de l'humain et de la société.

En tant qu'administratrice de Numeum, quel rôle l'organisation doit jouer dans les grands débats européens ?

Numeum se doit d'être présent dans les débats européens pour apporter son poids et sa vision. Les enjeux à venir sont stratégiques. Plusieurs d'entre eux doivent être traités au niveau européen, pour arriver à créer un marché unique numérique. Mais aussi pour faire émerger un cadre privilégié pour l'innovation en Europe. Ou bien encore pour travailler dans un environnement de confiance avec des règles communes et loyales.



“Nous devons faire de la décennie qui s’ouvre la décennie numérique de l’Europe” a ainsi annoncé Mme von der Leyen dans son discours sur l’état de l’Union, le 16 septembre 2020. D’ailleurs 20 % des 750 milliards d’euros prévus dans le plan de relance européen financent le secteur numérique. Et cela, dans tous les Etats membres.

Parmi nos multiples actions en cours, outre notre participation active au projet Gaia X, nous militons pour la création d’une cyber-police européenne spécialisée. Celle-ci doit être dotée de moyens importants en hommes et matériels. La sécurité est un sujet clé pour créer cet environnement de confiance que nous souhaitons voir émerger en Europe. Les sujets sont nombreux (IA, innovation, transition écologique, circulation et protection des données...). Nous ne manquerons pas, dans le cadre de la PFUE de les porter aux plus hauts niveaux pour porter notre voix dans les débats.

LeParisien.fr, Stéréotypes et auto-censure : pourquoi si peu de jeunes filles se projettent dans le secteur du numérique, 11/12/2021

<https://www.leparisien.fr/sentinelles/stereotypes-et-auto-censure-pourquoi-si-peu-de-jeunes-filles-se-projettent-dans-le-secteur-du-numerique-11-12-2021-QYSOFORNDNHT5OMAZWBW7L2BLA.php>



Sentinelles

Stéréotypes et auto-censure : pourquoi si peu de jeunes filles se projettent dans le secteur du numérique

Contrairement aux garçons, très peu de jeunes filles envisagent spontanément de s'orienter vers le secteur, pourtant prometteur, du numérique. Une nouvelle enquête pointe les freins notamment culturels auxquels elles doivent faire face.



La proportion de femmes étudiantes dans les formations numériques représente 19% des effectifs en 2019. Soit, une légère hausse par rapport à 2017 où le pourcentage était de 17%. (PATRICK HERTZOG / AFP)

Avec ce maigre résultat de 19 % d'étudiantes dans les formations numériques, on en oublierait presque de mentionner que ce pourcentage est en hausse... Elles n'étaient en effet que 17 % en 2017 à se consacrer à ce secteur qui, à l'issue des études, est pourtant un important pourvoyeur de métiers d'avenir. La proportion de femmes dans ces filières est certes en (lente) augmentation (depuis 2013) mais elles sont encore nombreuses à éviter cette voie, quand on ne les dissuade pas, tout bonnement, de s'y engager.

C'est que la fameuse « bosse des maths » et, de façon générale, toutes les compétences scientifiques sont encore supposées masculines. Des stéréotypes de genre jouant défavorablement sur la présence des filles dans cette orientation. C'est la conclusion de la dernière étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique. L'enquête dite « Gender Scan 2 021 » * fait ici un focus sur les adolescentes et les étudiantes.

Moins de 7 % des adolescentes l'envisagent spontanément

On y apprend notamment que celles qui envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique sont rares : moins de 7 % des adolescentes. Pour quelles raisons ? « Trop technique pour moi » ou « je ne m'en sens capable » sont les arguments qui reviennent en priorité. Et pour les 19 % d'étudiantes qui sont passées outre, 43 % d'entre elles ont été découragées par leur entourage de faire ce choix (famille, enseignants, amis). « Cette étude nous confirme l'urgence de poursuivre les actions à déployer auprès des adolescentes et des étudiantes, insiste Elizabeth Tchoungui, directrice exécutive responsabilité sociétale du groupe Orange. Il est primordial de se mobiliser pour lutter contre les barrières culturelles, l'auto-censure et les stéréotypes, car la participation des femmes dans les métiers techniques et du numérique est la condition d'un avenir équilibré, responsable et durable », insiste-t-elle.

Un rapport présenté à l'Assemblée nationale sur les femmes et les sciences, datant de 2018, ne dit pas autre chose. « Cette situation pâtit de la persistance de stéréotypes de genre, présents dans l'éducation, la formation, le monde du travail mais aussi plus généralement dans notre société. Ils constituent encore des freins intolérables à la carrière des femmes dans les sciences », notaient les députés rapporteurs, Stéphane Viry et Céline Calvez. Tous deux pointent une situation « paradoxale et alarmante », car malgré une meilleure réussite scolaire, les filles sont moins présentes dans les cursus scientifiques.

Des choix sexués à partir du secondaire

Dès le secondaire, les choix d'orientation semblent sexués. Concernant les enseignements d'exploration suivis en seconde générale et technologique, les filles choisissent majoritairement les enseignements littéraires et les garçons les enseignements scientifiques ou technologiques. Un écart qui se creuse dans l'enseignement supérieur avec des disparités qui se poursuivent dans la vie professionnelle. Pourtant, à la fin du collège, à notes équivalentes au brevet, filles et garçons font des vœux très proches. Selon l'enquête « Gender Scan », une des clés pour inverser la tendance serait des ateliers scolaires et/ou extra scolaires de sensibilisation au numérique pour augmenter l'attractivité dans ces filières.

Dans « Filles et mathématiques, déconstruire les mythes sur le genre » **, le professeur d'économie à l'Université Paris Dauphine, Elyès Jouini explique que ces croyances sont intégrées dès le plus jeune âge et que filles et garçons perçoivent une prétendue division du travail : 40 % d'entre eux (50 % des garçons et 34 % des filles) pensent qu'il y a des métiers surtout pour les femmes et 49 % (54 % des garçons et 45 % des filles) pensent qu'il y a des métiers surtout pour les hommes. Les femmes semblent avoir intériorisé ces a priori qui vont affecter leurs comportements et leurs décisions. « Dit autrement, une opinion partagée par des adultes est intégrée par l'enfant et devient une vérité à laquelle il doit se conformer, ce qui aboutit à une forme d'auto censure », résume le rapport.

« C'est compliqué de se projeter lorsque vous feuilletez des dépliants d'écoles d'ingénieurs où seuls des élèves masculins sont en photo dans les salles de classe », ironise Suzanne, 22 ans, qui suit un parcours d'ingénieure du numérique à Angers (Maine-et-Loire). Plus que ses professeurs, c'est surtout sa famille qui a montré quelques réticences sur ce choix. « J'avais le niveau, ce n'était pas le problème. Mais ils s'interrogeaient tous sur ma capacité à évoluer dans un environnement très masculin, j'allais me faire embêter, déprimer dans un milieu très compétitif... À les entendre, j'étais une petite chose fragile », décrypte la jeune femme.

38 % des étudiantes confrontées à des comportements sexistes

Paula, 19 ans, est, elle, en licence arts et techniques de l'image dans une université parisienne pour devenir Webdesigner. « J'aime l'association du côté technique et créatif, même si mes proches ont surtout retenu l'aspect artistique de cette formation. C'est sans doute plus féminin et rassurant à leurs yeux. J'ai deux sœurs plus âgées, l'une est infirmière, l'autre institutrice. C'était leur volonté d'exercer ces métiers mais il faut bien reconnaître qu'on ne peut pas faire plus genrés et associés aux femmes », analyse l'étudiante.

Intégrées dans le circuit, les étudiantes sont pourtant nettement plus nombreuses que leurs camarades masculins à se déclarer très satisfaites de leur choix (65 % contre 56 %). Et ce malgré les autres obstacles à surmonter tout au long de leur parcours : 62 % des étudiantes en numérique se disent en effet stressées (contre 50 % pour les hommes), et 38 % confrontées à des comportements sexistes.

* Réalisé en ligne dans 117 pays de mars à août 2021, sur une base déclarative de 30 001 répondants hommes et femmes. En France, le total répondants est de 2 691 adolescents et 1 560 étudiants.

**Dans Opinions & débats, n° 18, janvier 2018. ■



Margot Delpierre – journaliste France Culture : *« Les femmes sont un peu plus nombreuses en France dans les filières de formation au numérique mais la progression reste poussive 19% des effectifs contre 17% en 2017, d'après une étude du cabinet Global Contact. Des freins demeurent, comme l'image technique de ces métiers ou la crainte de ne pas être au niveau, mais aussi encore souvent des proches ou des professeurs qui dissuadent les jeunes femmes. L'autrice de l'enquête réalisée au printemps dernier, Claudine Schmuck se réjouit toutefois des premiers effets sur le long terme d'actions engagées ces dernières années. »*

Claudine Schmuck, autrice de l'enquête de Global Contact : *« Chez les filles ont multiplié par trois le nombre de filles qui ont envie de s'orienter vers les filières du numérique dès lors que l'on conduit auprès d'elles des actions de sensibilisation, de motivation et d'information. Il y a des actions comme « Capital Filles » qui visent à marrainer, mentorer des adolescentes et les aider à avoir davantage confiance en elles car elles souffrent, et quand on lit les verbatims on comprend pourquoi. On leur dit « T'es une fille ne va pas dans ces métiers », « Ce n'est pas pour toi », « Tu n'as pas le niveau ». Il y aussi tout ce qui va porter sur des actions de formation au numérique, des ateliers de sensibilisation, formation au codage. Créer petit à petit un écosystème qui va déclencher chez les filles, l'envie d'aller vers ces métiers. D'ailleurs on voit qu'il y a quelque chose qui est en train de se passer en France car on a un redressement de tendance. On avait une chute de la proportion d'étudiantes dans le domaine du numérique entre 2013 et 2017 et on a un redressement de la situation. On est très en dessous de la moyenne européenne, maintenant on s'en rapproche. Rien n'est acquis, parce que malgré tout il faut se souvenir que le taux spontané d'intérêt aujourd'hui des filles, des adolescentes dans le numérique c'est de 7% seulement ».*

Margot Delpierre – journaliste France Culture : *« Claudine Schmuck, autrice de cette enquête sur les femmes dans les formations du Numérique. Propos recueilli par Eric Chaverou ».*



AFP

Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude

Posté le 1 décembre 2021 par AFP

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique.

En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques (soit 5.427 étudiantes), contre 17% en 2017, un taux qui « se rapproche de la moyenne européenne de 20% », selon l'étude.

« Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant » a indiqué à l'AFP Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. « On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail ».

L'étude Gender Scan montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations: si d'une manière générale seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), la proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire.

Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, « la peur de ne pas être au niveau », plus forte que chez les garçons, et « l'image très technique » des métiers.

Ainsi, 38% des adolescentes estiment que le numérique est « trop technique pour (elles) » (27% pour les garçons), et 28% estiment qu'il faut un « niveau de maths très élevé », contre 20% pour les garçons.

« On voit qu'en France il y a un manque de confiance en soi des filles plus important que les garçons », note Mme Schmuck. « A niveau égal, on encourage beaucoup plus les garçons que les filles à aller vers les filières scientifiques ».

Pour renforcer l'attractivité des filières numériques auprès du public féminin, « il faut vraiment que les formations » dans le secondaire « expliquent à quoi celui-ci sert et pas seulement comment ça marche ».

Pour la moitié des filles qui déclarent déjà vouloir s'orienter vers le numérique, « ce qui tire cette envie, c'est qu'elles comprennent que le numérique aura de l'importance dans les métiers qu'elles veulent exercer, comme l'architecture, la production audiovisuelle ou la police/gendarmerie », souligne-t-elle.

En tout cas, les étudiantes en filière numérique ne regrettent pas leur choix: 96% des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90% des garçons.

L'étude Gender Scan été réalisée en ligne de mars à août 2021. En France, le total de répondants a été de 2.691 adolescents et de 1.560 étudiants.

La marge d'erreur est de 1,9% pour les adolescents et de 2,5% pour les étudiants.

« Tous droits de reproduction et de représentation réservés. © 2021 Agence France-Presse. »

L'infodurable.fr, Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude, 01/12/2021

<https://www.linfodurable.fr/feminisation-du-numerique-des-progres-mais-des-efforts-restent-faire-selon-une-etude-29822>



Accueil > Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude

Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude

01/12/2021

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique.



En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques (soit 5.427 étudiantes), contre 17% en 2017, un taux qui "se rapproche de la moyenne européenne de 20%", selon l'étude.

"Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant" a indiqué à l'AFP Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. "On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail".

"Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant" a indiqué à l'AFP Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. "On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail".

L'étude Gender Scan montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations: si d'une manière générale seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), la proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire.

Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, "la peur de ne pas être au niveau", plus forte que chez les garçons, et "l'image très technique" des métiers.

Ainsi, 38% des adolescentes estiment que le numérique est "trop technique pour (elles)" (27% pour les garçons), et 28% estiment qu'il faut un "niveau de maths très élevé", contre 20% pour les garçons.

"On voit qu'en France il y a un manque de confiance en soi des filles plus important que les garçons", note Mme Schmuck. "A niveau égal, on encourage beaucoup plus les garçons que les filles à aller vers les filières scientifiques".

Pour renforcer l'attractivité des filières numériques auprès du public féminin, "il faut vraiment que les formations" dans le secondaire "expliquent à quoi celui-ci sert et pas seulement comment ça marche".

Pour la moitié des filles qui déclarent déjà vouloir s'orienter vers le numérique "ce qui tire cette envie, c'est qu'elles comprennent que le numérique aura de l'importance dans les métiers qu'elles veulent exercer, comme l'architecture, la production audiovisuelle ou la police/gendarmerie", souligne-t-elle.

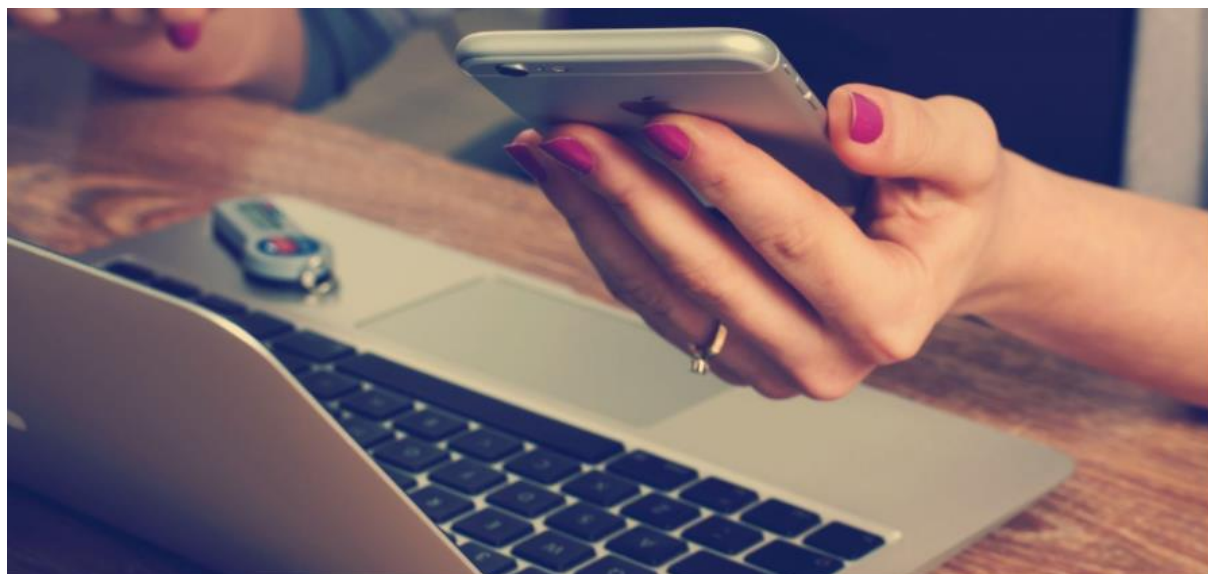
En tout cas, les étudiantes en filière numérique ne regrettent pas leur choix: 96% des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90% des garçons.

L'étude Gender Scan été réalisée en ligne de mars à août 2021. En France, le total de répondants a été de 2.691 adolescents et de 1.560 étudiants.

La marge d'erreur est de 1,9% pour les adolescents et de 2,5% pour les étudiants.



FÉMINISATION DU NUMÉRIQUE : DES PROGRÈS, MAIS DES EFFORTS RESTENT À FAIRE



(© William Iven, unsplash)

LE 01 DÉCEMBRE 2021 À 19:37

| PAR L'AFP

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique. En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques (soit 5.427 étudiantes), contre 17% en 2017, un taux qui « se rapproche de la moyenne européenne de 20% », selon l'étude. « Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant » a indiqué à l'AFP Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. « On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail ».

L'étude Gender Scan montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations : si d'une manière générale seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), la proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire. Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, « la peur de ne pas être au niveau », plus forte que chez les garçons, et « l'image très technique » des métiers. Ainsi, 38% des adolescentes estiment que le numérique est « trop technique pour (elles) » (27% pour les garçons), et 28% estiment qu'il faut un « niveau de maths très élevé », contre 20% pour les garçons. « On voit qu'en France il y a un manque de confiance en soi des filles plus important que les garçons », note Mme Schmuck. « A niveau égal, on encourage beaucoup plus les garçons que les filles à aller vers les filières scientifiques ».

Pour renforcer l'attractivité des filières numériques auprès du public féminin, « il faut vraiment que les formations » dans le secondaire « expliquent à quoi celui-ci sert et pas seulement comment ça marche ». Pour la moitié des filles qui déclarent déjà vouloir s'orienter vers le numérique, « ce qui tire cette envie, c'est qu'elles comprennent que le numérique aura de l'importance dans les métiers qu'elles veulent exercer, comme l'architecture, la production audiovisuelle ou la police/gendarmerie », souligne-t-elle. En tout cas, les étudiantes en filière numérique ne regrettent pas leur choix : 96% des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90% des garçons. L'étude Gender Scan été réalisée en ligne de mars à août 2021. En France, le total de répondants a été de 2.691 adolescents et de 1.560 étudiants. La marge d'erreur est de 1,9% pour les adolescents et de 2,5% pour les étudiants.

Visible, Le Numérique ne fait pas "genre", 01/12/2021

<https://www.visible-media.com/le-num%C3%A9rique-ne-fait-pas-genre>

Visible

LE NUMERIQUE NE FAIT PAS "GENRE"

par Raphaëlle Duchemin

mercredi 1er décembre 2021

Et si les codes étaient en train de changer dans le numérique ?

L'enquête **Gender scan** sur la féminisation de la filière, publiée ce mercredi 1er décembre, est une première en France, car cette fois ce sont des adolescents (2691) et des étudiants (1560) qui ont été interrogés.

Et, bonne nouvelle, chez les plus jeunes, les métiers n'ont pas de genre. C'est déjà un grand pas. Le changement serait donc à portée de main, question - semble-t-il - de génération.

On pourrait décider de voir le verre à moitié vide car, oui, spontanément, les filles, qu'elles soient en 6ème ou en terminale, ne rêvent pas "quand elles seront grandes" d'être codeuses. Mais, lorsqu'on creuse, derrière les petits 7% d'adolescentes qui affirment vouloir faire carrière dans le numérique se cache une toute autre réalité qui tient en 3 mots : le manque d'incitation. Etrangement- ou pas d'ailleurs- dès lors que l'on intéresse les filles à la filière et qu'on les invite à découvrir ce qu'elle recèle, l'engouement monte en flèche. Jusqu'à 24% si elles bénéficient en dehors de l'école d'une formation au numérique !

Des chiffres qui sont d'autant plus encourageants que chez les 11-17 ans, tous sexes confondus, les métiers n'ont pas de genre.



9 élèves sur 10 sont même choqués qu'on puisse seulement leur poser la question. Un lycéen de 17 ans s'interroge "pourquoi se priver de personnes compétentes et passionnées ? Il faut, dit-il, appliquer le principe d'égalité des sexes". Et une collégienne de 14 ans de renchérir "chacun peut faire du numérique ; il faut juste un peu de créativité et de technique. Chaque genre peut le faire."

Si les stéréotypes semblent donc bel et bien être déconstruits dans la tête des plus jeunes, il reste toutefois encore des efforts à faire pour que la gent féminine soit plus et mieux représentée dans le secteur. "Cela passe peut-être par les métiers" dit Claudine Schmuck (*photo*) qui a conduit l'étude. Car -et c'est le paradoxe-, elles sont encore nombreuses à penser qu'elles n'ont pas

toutes les compétences requises. Et c'est là que l'environnement entre en jeu. Devinez quoi ? L'influence des amis, de la famille, et des enseignants n'est pas toujours positive. Ils sont les premiers à décourager les filles d'emprunter cette voie.

Pour autant, celles qui sont déterminées ont de la suite dans les idées. Et leurs motivations sont surprenantes. Non, elles ne veulent pas toutes créer des jeux vidéos. Certaines ont bien compris la place prépondérante que le numérique va prendre dans le futur dans des secteurs comme le spatial ou la médecine, mais pas seulement. "J'en aurai peut-être besoin" dit une collégienne de 14 ans qui veut devenir architecte d'intérieur. "Je veux être policière", explique une autre âgée de 11 ans, "et ce sera utile pour faire des recherches."

Ces signaux encourageants laissent penser à Claudine Schmuck "qu'il suffit d'actionner quelques leviers pour changer la donne".

Mais cela va prendre encore quelques années. Car le constat est moins souriant quand on s'adresse aux étudiants.

Si la majorité des jeunes femmes qui ont choisi un cursus dans les filières du numérique se sentent enthousiastes et épanouies, elles avouent cependant avoir dû dépasser un certain nombre d'obstacles. Le sexisme en premier lieu ; plus d'une étudiante sur 3 y a été confrontée. Cette situation engendre aussi davantage de stress. 62 % des jeunes femmes engagées dans filière reconnaissent en souffrir.

Il faut croire que c'est une constante car, déjà pour en arriver là, elles ont la plupart du temps déjà du faire tomber pas mal de barrières :

Presque une sur 2 (43%) a clairement été incitée à choisir une autre filière. Et les arguments donnés sont édifiants du "retourne à la cuisine, au moins tu sais quoi y faire" à "tu n'as pas ta place ici, tu n'es là que parce qu'il faut des quotas..."

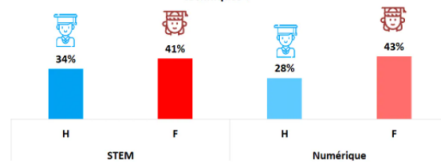
Toutefois ces tentatives de déstabilisation ne semblent pas avoir de prise sur les passionnées du numérique.

Signal faible mais audible, il y a aujourd'hui 19 % de femmes qui se destinent à une carrière dans la filière. "On se rapproche de la moyenne européenne" constate Claudine Schmuck qui mise beaucoup aussi sur le rôle **des femmes modèles dans la tech pour créer une émulation**. Et de citer Patricia Vigier, à l'École 42, qui dit elle a boosté la proportion de femmes présentes sur ses bancs, ou encore les efforts d'EPITA où Claire Lecoq vient de rejoindre l'équipe de direction.

Chiffres clés

Plus de 40% de femmes aujourd'hui étudiantes en STEM ont été découragées de faire ce choix

Avez-vous déjà été découragé.e d'aller vers les domaines techniques ? *



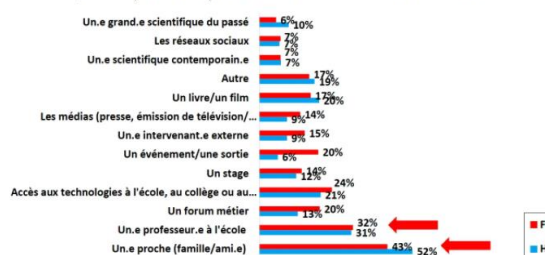
29/11/2021

* Comparaison des réponses hommes et femmes étudiants dans les STEM et dans le numérique

2

Les proches et les enseignants ont un rôle décisif dans le choix d'orientation vers le numérique

Qu'est-ce qui vous a le plus influencé dans votre choix de formation ? *



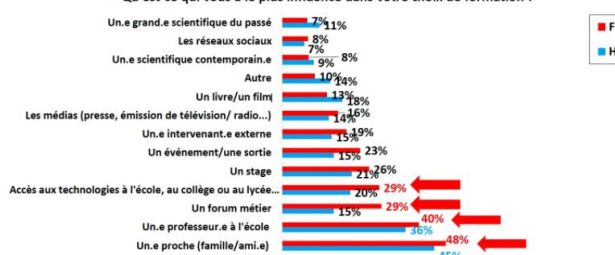
29/11/2021

* Comparaison des réponses hommes et femmes étudiants dans le numérique

4

Les proches et les enseignants ont un rôle décisif dans le choix d'orientation vers les STEM

Qu'est-ce qui vous a le plus influencé dans votre choix de formation ? *



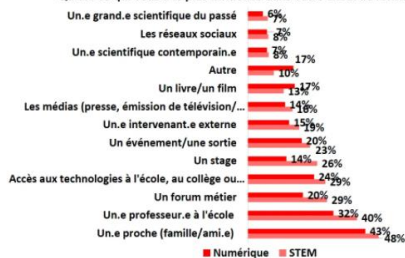
29/11/2021

* Comparaison des réponses hommes et femmes étudiants dans les STEM

3

Les proches et les enseignants ont un rôle décisif dans le choix d'orientation

Qu'est-ce qui vous a le plus influencé dans votre choix de formation ? *



29/11/2021

* Comparaison des réponses des femmes étudiantes dans les STEM et dans le numérique

5

Challenges, Féminisation du numérique : des progrès mais des efforts restent à faire selon une étude, 01/12/2021

https://www.challenges.fr/femmes/feminisation-du-numerique-des-progres-mais-des-efforts-restent-a-faire-selon-une-etude_791720


Challenge^s
L'économie de demain est l'affaire de tous

CHALLENGES > FEMMES

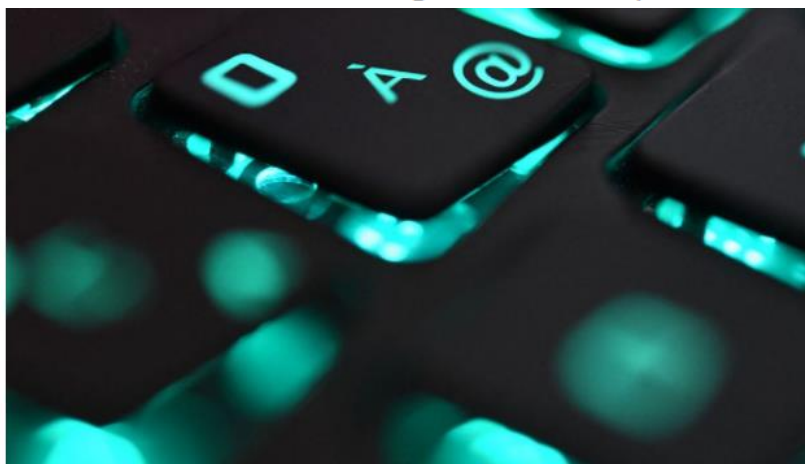
Femmes

Féminisation du numérique: des progrès, mais des efforts restent à faire, selon une étude

Par Challenges.fr le 02.12.2021 à 14h51

 Lecture 3 min.

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique.



La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser

 FRED TANNEAU / AFP

La proportion de femmes dans les filières de formation numérique est repartie à la hausse mais des efforts restent nécessaires pour continuer à la faire progresser, selon une étude du cabinet Global Contact qui, tous les deux ans, fait un bilan de l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique.

En 2019, les femmes représentaient 19% des effectifs dans les formations numériques (soit 5.427 étudiantes), contre 17% en 2017, un taux qui "se rapproche de la moyenne européenne de 20%", selon l'étude.

"Encore beaucoup de travail"

"Il y a un redressement, mais on ne peut pas dire que c'est suffisant" a indiqué à l'AFP Claudine Schmuck, l'autrice de l'étude. "On commence à comprendre les clefs pour renverser la situation, mais il y a encore beaucoup de travail".

L'étude Gender Scan montre en particulier l'impact positif des formations au numérique chez les jeunes filles pour susciter des vocations: si d'une manière générale seulement 7% des adolescentes déclarent avoir envie de s'orienter vers le numérique (contre 29% pour les garçons), la proportion monte à 17% après une formation scolaire au numérique et à 24% après une formation extra-scolaire.

"La peur de ne pas être au niveau"

Parmi les principaux freins qui retiennent les jeunes filles, "la peur de ne pas être au niveau", plus forte que chez les garçons, et "l'image très technique" des métiers.

Ainsi, 38% des adolescentes estiment que le numérique est "trop technique pour (elles)" (27% pour les garçons), et 28% estiment qu'il faut un "niveau de maths très élevé", contre 20% pour les garçons.

"On voit qu'en France il y a un manque de confiance en soi des filles plus important que les garçons", note Mme Schmuck. "A niveau égal, on encourage beaucoup plus les garçons que les filles à aller vers les filières scientifiques".

Pour renforcer l'attractivité des filières numériques auprès du public féminin, "il faut vraiment que les formations" dans le secondaire "expliquent à quoi celui-ci sert et pas seulement comment ça marche".

Pour la moitié des filles qui déclarent déjà vouloir s'orienter vers le numérique, "ce qui tire cette envie, c'est qu'elles comprennent que le numérique aura de l'importance dans les métiers qu'elles veulent exercer, comme l'architecture, la production audiovisuelle ou la police/gendarmerie", souligne-t-elle.

En tout cas, les étudiantes en filière numérique ne regrettent pas leur choix: 96% des étudiantes se déclarent satisfaites, contre 90% des garçons.

L'étude Gender Scan été réalisée en ligne de mars à août 2021.
En France, le total de répondants a été de 2.691 adolescents et
de 1.560 étudiants.

La marge d'erreur est de 1,9% pour les adolescents et de 2,5%
pour les étudiants.

(avec AFP)

The Woman Post, “Is the global gender gap closing?”, Colombia, 14/04/2021 <https://thewomanpost.com/36620-is-the-global-gender-gap-closing.html>

IS THE GLOBAL GENDER GAP CLOSING?

Category: Macroeconomics Published: - Apr 14, 2021

Every year, the World Economic Forum publishes the Global Gender Gap Report, which examines the disparities in Economic Participation and Opportunity, Educational Attainment, Health and Survival, and Political Empowerment between men and women in over 144 countries



The Woman Post | Valentina Ibarra & María Claudia Londoño

Listen to this article

▶ 0:00 / 3:33 ◀

After one year of the pandemic, the report starts to give us insight into how the sanitary emergency affected the genders differently. **The average distance in parity for 2021 for all countries is 68%, which is 0.6 perceptual points less than 2020.** Because of that, now it will take 135.6 years to close the gap, almost 36 years longer than last year's projection. And even more worrisome, the report does not fully cover the impact of the COVID-19 pandemic, so the consequences might be even worse than expected.

It is important to result that not all dimensions of the report have the same disparity. The smallest gap is found in Health and Survival, which has been 96% closed. But even as good as it looks, the gap widened compared to 2020, and it is not due to covid. Closely, the educational attainment is 95% closed, but the missing gap is going slowly, so it might take longer than originally predicted, which was 14 years. And with the COVID-19 situation, added with socioeconomic conditions of each country, these two dimensions might suffer a bigger regression.

In contrast, the biggest gap is found in Political Empowerment, which is 22% closed. **Compared to 2020, it lost 2.4 percentage points, making the projection of closing the gap goes up to 145 years.** Women's representation is still lacking, as in 81 countries, there has never been a women's head of state (president, prime minister, etc.) and only represented 26.1% of the legislative (congress, parliament, etc.) power.

Also read: ADRIANA CÁRDENAS, MANAGING ONE OF THE TEN BEST CREDIT CARDS

The last dimension, Economic Participation, and Opportunity is 58% closed. The progress towards equal pay is going slowly, while the lack of women in big managing positions continues to be a reality, with only 27% of the positions. This indicator does not reflect the real impact of the pandemic yet, so the gap can widen up to 4% since unemployment is hitting harder for women.

The Woman Post spoke with Claudine Schmuk, based in Paris, who has been conducting an interesting research study at a global level with the participation of UNESCO and various entities worldwide, which seeks to obtain indicators by region about the participation of women in sectors traditionally occupied by men, such as the STEM areas (Science, Technology, Engineering and Mathematics for its acronym in English) and thus take actions to close gaps. **The coverage of this survey arises with the problem detected from the academic and labor fields**

where the spaces occupied by women is very low and covers countries in several continents, Canada, Africa, Central and Latin America, Europe, with 160 active organizations and 80 allies in 35 countries taking part. Access the survey by clicking [here](#).

The invitation is to fill it out and invite other entities, foundations, and companies to join these efforts in favor of achieving equity and parity and generating changes

[f Share](#) [Tweet](#) [Share](#) [whatsapp](#)

Prev

Next

Chut, « Episode 1 : des chiffres et des actes », France, 13/04/2021

[Episode 1 - Des chiffres et des actes - Chut !](#)



[Entretiens](#) [Chut! Radio](#) [À propos](#) [Boutique](#)

[f](#) [t](#) [in](#) [v](#)

[Toutes Rôles Modèles](#)

[Episode 1 - Des chiffres et des actes](#)



« Toutes Rôles Modèles », c'est 45 minutes d'entretien au cours duquel les invitées, des femmes aux profils variés, s'expriment sur leur place dans le secteur numérique, partagent leur vision, et leur pratique sur le terrain.

Pour ce premier épisode, Aurore BISICCHIA, cofondatrice de Chut!, a le plaisir de recevoir Claudine Schmuck, fondatrice de l'Atelier Gender Scan, qui analyse les chiffres de la tech depuis un an, et Danielle Bénicourt, directrice de la R&D chez SupraSteris.

Partagez cet article

[f](#) [t](#) [in](#) [v](#) [p](#)

Faire un don pour soutenir la rédaction



Abonnez vous !





Avec ce podcast réalisé en partenariat avec SupraSteris, l'entreprise de conseil, services numériques et l'AdSaaS de logiciels, Chut! entend bien faire résonner les voix des femmes dans l'assemblée, dans toute leur diversité.



Aurora BISICCHIA
Conteuse numérique
Cofondatrice du média Chut !

Alliancy, « Asseoir la place des femmes en cybersécurité : Comment mener ce combat multi-acteurs ? », France, 23/03/2021

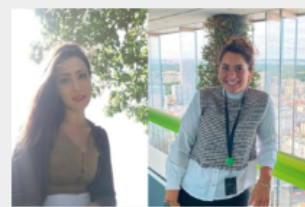
<https://www.alliancy.fr/place-femmes-cybersecurite-combat-multi-acteurs>

[Tribune] Asseoir la place des femmes en cybersécurité : Comment mener ce combat multi-acteurs ?

par Lamiae Benhayoun et Clarisse Ferreira - le 23 mars 2021



Lamiae Benhayoun, professeure associée à l'Institut Mines Télécom Business School et Clarisse Ferreira Paulino, consultante cyber chez Deloitte, reviennent sur la problématique du genre en cybersécurité. En raison de l'explosion des pratiques digitales et des exponentiels transferts de données sur le cloud, les cyberattaques se développent de façon accrue. La majorité des entreprises deviennent conscientes de l'importance du risque cybersécurité en le classant en première position pour la première fois[1]. Pour se protéger, Priscilla Moriuchi spécialiste en Cyber Threat Intelligence chez Apple[2] explique que « nous avons besoin de personnes d'origines diverses, car les personnes que nous poursuivons (acteurs malveillants, pirates informatiques, etc.) ont également des origines et des expériences très variées ».



— Lamiae Benhayoun, professeure associée à l'Institut Mines Télécom Business School et Clarisse Ferreira, consultante cyber chez Deloitte

Malgré une rémunération attirante autour de 116000 \$/an[3] et un taux de chômage de 0% depuis 2011[4], le secteur peine à recruter. Ce manque est d'autant plus prononcé chez les femmes qui représentent 24% des effectifs cyber à l'international[5], et à peine 5% en France comparé à 53% tous secteurs confondus[6]. Méconnaissance des métiers, manque de rôles modèles féminins, tokénisme, sentiment d'illégitimité etc. nombreux sont les facteurs expliquant la sous-représentation féminine en cyber[7]. Comment alors faire face à la montée des cybermenaces si la moitié de la population est exclue ou s'auto-exclut de la filière ? Grâce à une analyse des initiatives les plus prometteuses, nous présentons dans cet article un ensemble de recommandations pour mener ce combat aux

acteurs multiples.

Dispositifs pré et post-recrutement

En pré-recrutement, une bonne façon d'agir est d'attiser la curiosité des étudiantes au regard d'une carrière en cybersécurité en recevant des collégiennes pour leur stage de 3ème. Syntec Numérique et l'OPCO Atlas ont créé la plateforme Mon Stage de 3e numérique de mise en relation entre les entreprises et les collégiens pour faire découvrir aux élèves le secteur de la cyber, et du numérique plus généralement[8]. Aussi, le fait d'intervenir dans différentes écoles permet de retisser large au vu de la nature variée des métiers de la cybersécurité. C'est le cas de Sopra Steria qui, à travers l'initiative 'Passer'Elles'[9], œuvre auprès des écoles pour faire découvrir le domaine et susciter l'intérêt des plus néophytes. Le parrainage d'étudiantes par des collaboratrices est également un moyen efficace de constituer une base solide de rôles modèles féminins. Comme le souligne Amy Hess, Directrice adjointe en criminalité au FBI[10], « il est utile pour les jeunes femmes et les jeunes filles à l'école de

adjointe en criminalité au FBI^[10], « il est utile pour les jeunes femmes et les jeunes filles à l'école de voir quelqu'un qui leur ressemble dans ces postes dédiés à la cybersécurité ».

A lire aussi : [Le Cefcys, Kaspersky & Yooqsha organisent un « Capture the Flag » pour promouvoir les femmes dans la cybersécurité](#)

Une fois les femmes recrutées, l'enjeu est de les maintenir dans l'entreprise. Dans ce sens, le département RH de la multinationale 'Groupe Robert Walters' utilise des données liées à la performance, au turnover, aux changements de grade, etc. afin de piloter le parcours des femmes opérant en cyber dans l'organisation^[11]. Aussi, pour pallier l'environnement masculin pesant qui peut conduire certaines femmes à quitter le secteur, il convient de mettre en place des actions favorisant leur bien-être: à travail égal salaire égal, évolution de carrières égales, propositions de formations équivalentes, etc. De plus, le fait d'implémenter des dispositifs liés à la parentalité tels que des services de proximité, aménagement des horaires de travail, etc. permet de rassurer les femmes désireuses de rejoindre le secteur. Certaines entreprises dans la cybersécurité ont déjà mis en place de tels dispositifs, mais restent marginales selon l'étude Gender Scan^[12]. Enfin, il est possible d'œuvrer via la création d'associations internes pour promouvoir la parité à l'instar de Deloitte Conseil via l'initiative Women in Cyber^[13].

Actions des politiques publiques

La mixité en cyber nécessite un travail conjoint des entreprises et structures politiques. Dans ce sens, l'Agence de l'Union européenne pour la cybersécurité (ENISA) organise chaque année le European Cyber Security Challenge qui vise à combler le déficit de compétences féminines en cybersécurité dans toute l'Europe en augmentant la visibilité du secteur dans les stratégies publiques^[14]. Aussi, la stratégie claire et assumée de l'Education Nationale en France est d'informer les jeunes filles au sein des établissements scolaires à propos de ces métiers, et d'assurer la promotion de l'égalité homme/femme dans l'accès aux formations au travers des parcours d'orientation. L'initiative 'prix liberté, égalité, mixité dans les choix d'orientation' portée par l'ONISEP (Office national d'information sur les enseignements et les professions) est une autre action supportée par l'Education Nationale agissant pour le même objectif^[15]. Elle récompense les établissements scolaires sur la qualité des projets d'actions visant à promouvoir la mixité et la lutte contre les stéréotypes dans les parcours de formation.

Clubs et associations au rendez-vous

Les états et entreprises ne sont pas les seuls acteurs du changement. De nombreuses associations s'organisent localement, parfois même à l'échelle internationale afin d'agir contre la faible représentation des femmes dans la cybersécurité. En France, l'acteur principal de la valorisation de la femme dans le domaine est le CEFYCS^[16]. De nombreuses actions y sont menées de front : organisation de conférences, jobdating, mentorat, publication de rapports, de newsletters, et même de livre : 'Je ne porte pas de sweat à capuche, pourtant je travaille dans la cybersécurité' est disponible depuis janvier 2020^[17]. Les 190 pages sont un plaidoyer en faveur des métiers et formations en cybersécurité.

Ainsi, l'on s'aperçoit que de nombreux réparateurs s'activent sur le chantier de la parité en cybersécurité ; Et les résultats ne devraient pas tarder à sortir de terre. En fin de compte, la seule façon de changer le secteur est que plus de femmes y entrent et fassent tomber les barrières.

La Tribune, « Et si l'absence de femmes dans la Tech était d'abord une question de culture ? », France, 08/03/2021

<https://www.latribune.fr/opinions/tribunes/et-si-l-absence-de-femmes-dans-la-tech-etait-d-abord-une-question-de-culture-879421.html>

L'IDEE

ET SI L'ABSENCE DE FEMMES DANS LA TECH ETAIT D'ABORD UNE QUESTION DE CULTURE ?

GERALD KARSENTI (*)



Les clichés culturels véhiculés dès l'enfance conditionnent l'attractivité des métiers de la tech. Comment en sortir ? (*) Par Gérard Karsenti, président de SAP France.

1843. Le premier programmeur du monde voit le jour et c'est grâce aux recherches et découvertes d'une femme, Ada Lovelace. Si les débuts de l'informatique ont donc vu le jour grâce à une femme, le contraste avec la réalité actuelle est frappant en 2019 : les femmes représentaient moins de 11% des salariés français dans les métiers de la tech. Ce faible pourcentage était même en baisse par rapport à la période 2013-2018... Comment renverser cette tendance ?

DÉCONSTRUIRE LES PRÉJUGÉS DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

La mise en avant de *role models* féminins dans la culture du divertissement pourrait donc avoir un impact très positif sur la désirabilité des métiers scientifiques et de la tech. Ce phénomène n'est pas nouveau, comme le montre une étude de la Geena Davis Institute on Gender in Media (2018) : les jeunes femmes américaines qui regardaient la série « The X-Files », diffusée aux États-Unis à partir de 1993 avaient 50 % plus de chance de faire carrière dans les STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques). Nouvellement passionnée par le code informatique, la mannequin mondialement connue Karlie Kloss décide de créer de nouvelles vocations féminines dans les métiers du digital en ouvrant en 2015 des programmes de code informatique, "Kode with Klossie". Si cette initiative en a surpris plus d'un, nul doute qu'elle a participé à rendre plus attractifs les métiers de l'informatique auprès des jeunes femmes américaines.

UNE CULTURE D'ENTREPRISE À FAIRE ÉVOLUER... DE TOUTE URGENCE !

Une fois que les femmes ont intégré professionnellement le secteur de la tech, un autre frein se présente : un frein culturel qui persiste dans les entreprises. Cela fait maintenant plus de 20 ans que je travaille dans la tech et je regrette les faibles progrès qui ont été faits pour féminiser ce secteur : il y a encore très peu de femmes qui dirigent les entreprises de ces secteurs. L'année 2020 et la crise que l'on connaît a accentué les inégalités femmes-hommes dans la tech française. Dans un contexte économique qui rend précautionneux les fonds d'investissement, 69 % des entrepreneuses ont été contraintes de suspendre leur activité, contre 49 % chez les hommes[5].

Selon le Think Tank Sista, spécialisé dans la promotion de la diversité dans la tech, la raison du phénomène s'explique par "le déséquilibre des charges au sein des foyers, et elles se sont clairement retrouvées plus seules". Nous venons de le voir, la sous-représentation des femmes dans la tech est la conséquence d'une culture héritée de l'éducation, qu'il convient de déconstruire peu à peu, à la maison et à l'école. Mais au sein même de l'entreprise, quels leviers possibles et efficaces pour faire évoluer les entreprises ? Je suis convaincu que la culture d'entreprise peut évoluer, lorsqu'elle est portée par un dirigeant visionnaire et engagé.

Si des mesures très concrètes, qui ne font plus vraiment débat aujourd'hui, comme l'instauration de l'égalité des salaires entre hommes et femmes sont toujours des leviers efficaces pour enrayer ce phénomène, d'autres, comme la discrimination positive, divisent davantage. Chez SAP, nous étions convaincus que pour obtenir des résultats concrets vers la parité au sein de nos effectifs, nous devions commencer par assurer une représentation égalitaire des hommes et des femmes au sein des postes dirigeants, au Comex et dans les hiérarchies inférieures. Notre prochain objectif est d'obtenir cette parité au sein de notre management intermédiaire, et ainsi de suite. Nous ne sommes pas encore là où nous souhaitons être mais nous y travaillons. Il faut être conscient de ces manquements pour pouvoir y remédier. Les ignorer c'est la certitude d'un échec renouvelé.

Je suis convaincu que ce genre de mesures ont le mérite de créer des résultats efficaces, lorsque la culture d'entreprise n'évolue pas assez vite. C'est d'ailleurs un processus auquel Christine Lagarde, aujourd'hui Présidente de la BCE, a souscrit pour féminiser un secteur tout aussi masculin que la tech, la finance. Selon elle, c'est une mesure nécessaire, sans quoi "dans 160 ans, on sera encore au même point[6]".

Une autre cause pointée du doigt et qui je pense explique en partie ce déséquilibre, est l'incapacité de notre société à maintenir bien souvent les femmes à leur poste tout en leur permettant de gérer leur vie de famille. Dans les métiers de l'IT, la moitié des femmes quittent leur emploi avant 35 ans[7]. Tant que concilier vie de famille et vie professionnelle restera une difficulté qui aujourd'hui touche plus particulièrement les femmes (34% pour les femmes vers 28% pour les hommes[8]), il ne sera pas étonnant de voir qu'elles renoncent plus facilement à une vie professionnelle exigeante et ambitieuse ou à des envies d'entrepreneuriat. S'il y a bien un secteur innovant et qui est marqué par l'agilité grâce au numérique, c'est pourtant bien celui de la tech. Et ce secteur ne peut pas continuer sa progression sans que la moitié de la population n'y participe. Dirigeant.e.s d'entreprises : il est plus que temps de créer les bonnes conditions !

S'INSPIRER D'AUTRES MODÈLES EUROPÉENS ?

La sous-représentation des femmes dans la tech en France est inquiétante car depuis quelques années le phénomène s'accroît plutôt que de s'atténuer, ce qui n'est pas le cas de la moyenne européenne : la proportion de femmes travaillant dans la tech est à la hausse de 14 % dans l'Europe des 28 (entre 2013 et 2018)[9]. Sur ce plan la situation ne risque pas de s'améliorer à très court terme puisque 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, alors que dans l'Union européenne, les effectifs de femmes diplômées progressent de 2% dans le numérique. Un enjeu bien français semble-t-il, auquel tous les dirigeants du secteur de la tech sont appelés à répondre.

[1] L'Étudiant, INFOGRAPHIE. Médecin, enseignant, ingénieur ou manager... Les 10 métiers que rêvent d'exercer filles et garçons à l'adolescence n'ont guère changé en 20 ans, janvier 2020

[2] France 24, Roxanne Varza : "C'est le moment pour les femmes de s'investir dans le numérique", juin 2018

[3] Le Monde, Discrimination, sexisme... les écoles de commerce peinent à changer de culture, janvier 2021

[4] France Culture, Le jeu de la dame ou l'ode aux femmes intelligentes, janvier 2021

[5] Selon Les Echos entrepreneurs, d'après un sondage d'Initiative France mené auprès de 9.000 dirigeants de TPE (2020).

[6] France Inter, Christine Lagarde : "Quand j'arrive à faire 50 mètres sous l'eau sans respirer, je me sens très puissante", décembre 2020

[7] Selon le rapport Accenture et de Girls Who Code, Octobre 2020, dont la majorité des répondantes désignent la culture d'entreprise non inclusive comme la cause expliquant ce chiffre.

[8] Selon le sondage Odoxa pour Veuve Cliquot, *La crise sanitaire affecte l'envie d'entreprendre et le quotidien des entrepreneurs... et les femmes sont plus durement touchées que les hommes*, novembre 2020.

[9] Selon les données Eurostat publiées en novembre 2019, de l'analyse [Gender Scan](#) sur la période 2013 - 2018

Les métiers qui font rêver filles et garçons sont encore bien répartis en fonction du genre et cela n'a pas beaucoup évolué en 20 ans, comme le montre l'enquête PISA menée par l'OCDE sur les aspirations professionnelles des enfants dans 41 pays confondus (2018)[1]. Ainsi, le métier d'ingénieur dans l'informatique ou les télécoms est à la 4ème place des métiers de rêve chez les garçons, alors qu'il n'est absolument pas dans l'horizon professionnel des jeunes filles, qui se rêvent avant tout médecin ou enseignante. Le manque de connaissances sur la réalité que recouvrent précisément ces métiers pourrait être une des raisons de tels constats. Roxane Varza, directrice de l'incubateur de start-ups Station F et fondatrice de l'initiative Girls in Tech, raconte ainsi que lors d'une rencontre avec des collégiennes pour leur faire découvrir les métiers du numérique[2], elle avait dû déconstruire pas mal de clichés, notamment sur le fait que ces métiers ne s'exerçaient pas seulement derrière un écran et que les interactions humaines étaient aussi au rendez-vous.

Au cours des études supérieures, les conséquences de ces clichés culturels se retrouvent. Même dans les écoles dédiées à la formation de profils tech, la part de femmes qui postulent progresse bien lentement. À l'École 42 par exemple, si en deux ans le taux de candidates a doublé, atteignant ainsi 30% de l'ensemble des postulants, la proportion de femmes ne représente encore que 15% des étudiants. Quant aux écoles de commerce, pourvoyeuses de nombreux profils que l'on retrouve dans les métiers de la tech, aujourd'hui encore les vieux clichés y sont persistants, comme l'observe le Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes (HCE) dans son rapport annuel 2020[3] qui qualifie les grandes écoles de « creuset du sexisme ».

S'APPUYER SUR LA CULTURE POUR FAIRE ÉVOLUER LES PERCEPTIONS

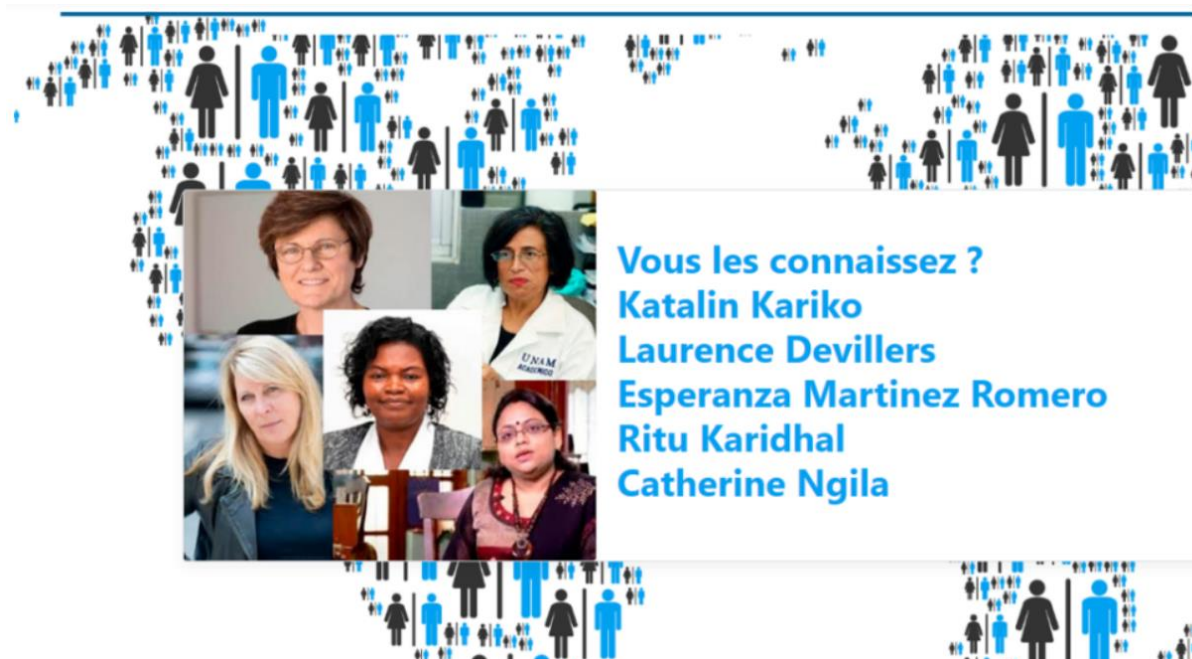
En 2018, un studio de jeux vidéo suédois a sorti un nouveau jeu qui se déroule pendant la seconde guerre mondiale avec pour personnage principal un soldat féminin, ce qui a provoqué un tollé parmi une partie des joueurs, ulcérés de voir une femme prendre la place d'un homme.

Puisque l'on sait combien la culture numérique impacte les esprits de la jeune génération, ne sous-estimons pas le changement de perception que peuvent provoquer les *role models*. Prenons l'exemple de la série *Le jeu de la dame*, produite par Netflix et sortie à l'automne 2020, dont le personnage principal est une jeune femme. Le succès a été immédiat, puisque la série a été regardée par plus de 62 millions de foyers dans le monde[4] et vient d'ailleurs de remporter 2 trophées aux Golden Globes 2021. L'engouement pour la série, et plus largement pour les échecs s'est aussi matérialisé sur un plan commercial puisque les fabricants d'échiquiers ont bénéficié sur cette même période d'une forte augmentation de leurs ventes. Le plus intéressant est que le portail en ligne spécialisé dans les échecs, *Premier Chess*, a fait part d'une augmentation de 50% des inscriptions à des leçons virtuelles, dont une grande partie des inscrits sont des femmes.

Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid



sam. 6 mars 2021, 9:01 AM · 3 min de lecture



RFI, France 24 et Monte Carlo Doualiya publient une tribune, portée par plusieurs associations et personnalités, en faveur de la mixité dans les métiers des nouvelles technologies et des sciences, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, à laquelle RFI consacre une journée spéciale, ce lundi 8 mars, sur ses antennes et ses environnements numériques.

Les connaissez-vous ? Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, ou bien Catherine Ngila ? Non ? Et pourtant, venues de cinq continents, ces femmes sont, aujourd'hui, à l'origine d'innovations primordiales. Katalyn Kariko est l'inventrice de la technologie ARN messenger utilisée dans les vaccins contre le Coronavirus-19. Laurence Devillers est une pionnière de l'intelligence artificielle éthique, un enjeu décisif pour le respect de nos droits, libertés et démocraties à l'ère du numérique. Esperanza Martinez Romeo a développé des bactéries qui augmentent la productivité en agriculture tout en respectant l'environnement. Grâce à Ritu Karidhal l'Inde est le 4^e pays à avoir piloté avec succès une mission d'exploration sur Mars. Et Catherine Ngila met les nanotechnologies au service de l'analyse et l'élimination des polluants dans l'eau, technologie déterminante pour la gestion des ressources en eau dans le monde.

La liste est longue de ces femmes souvent méconnues. Et pourtant elles sont là ! Au front ! Chacune d'entre elles contribue à un combat vital pour nous toutes et tous.

Mais les obstacles à surmonter pour y parvenir sont innombrables. Dès l'école, elles doivent faire face aux stéréotypes selon lesquels les filles sont moins douées que les garçons pour les maths, alors que, les travaux scientifiques le démontrent clairement : c'est faux ! Résultat ? Moins de femmes dans les études scientifiques et techniques, où elles représentent 34 % des diplômés dans le monde (1). Cette chute s'aggrave ensuite sur le marché de travail notamment en raison du sexisme. Aujourd'hui les femmes ne représentent que 28% des scientifiques et ingénieurs à l'international (2). Depuis 5 ans en partenariat avec un nombre croissant d'associations et d'organisations **Gender Scan** (3) met en évidence les obstacles persistants, mais aussi les premières réussites (4)!

Il est urgent de cesser de se priver des compétences de la moitié de l'humanité, alors même que la gravité des défis s'accroît. Il est urgent d'agir.

Gender Scan, avec un collectif de plusieurs centaines d'organisations et associations dans le monde et ECLS (5) en France, suggère aux gouvernements une première mesure simple : publier officiellement chaque année un classement national des formations scientifiques et techniques, en fonction de la proportion d'étudiantes diplômées. Compter, c'est essentiel. Les scientifiques le savent bien, les décideurs des secteurs publics et privés aussi. Une telle mesure permettrait d'évaluer la capacité des formations universitaires en science et technique à attirer et former les femmes dont la recherche et les entreprises ont besoin. Elle permettrait d'identifier et d'engager les mesures correctrices nécessaires.

(1) Source : Unesco, analyse Gender Scan.

(2) Source : Organisation Mondiale du Travail, analyse Gender Scan.

(3) Gender Scan, étude de référence sur la mixité dans les STIM, voir les données mondiales publiées dans *Women in STEM disciplines, Springer*, 2017.

(4) Premier impact positif des politiques d'égalité professionnelle dans les grands groupes de la tech, avec une augmentation de 20% des salarié.es satisfait.es par l'organisation du travail et la gestion de carrière (source : Gender Scan 2019)

(5) ECLS : Ensemble contre le Sexisme.

RFI en, Women in tech and science must be given greater visibility - Gender Scan, Pays anglophones, 08/03/2021

<https://www.rfi.fr/en/france/20210308-women-in-tech-and-science-must-be-given-greater-visibility-gender-scan>



INTERNATIONAL WOMEN'S DAY

Women in tech and science must be given greater visibility - Gender Scan

Issued on: 08/03/2021 - 12:33



The Gender Scan is an international study - in partnership with UNESCO and international associations - on women in scientific and technical professions. © <https://www.genderscan.org/>

Gender diversity in technology and science will be a key post-Covid advantage in developing and building damaged economies and societies, according to Gender Scan.

The **Gender Scan research** is an international study - in partnership with **UNESCO** and international associations – that examines the role of women in scientific and technology professions. Among its goals is to raise the profile of women working in cutting-edge technology and science research sectors.

Women at the cutting edge

Have you ever heard of Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal or Catherine Ngila? The chances are you have not.



However, coming from five different continents, these women are at the heart of some key innovations in the areas of science and technology including:

- **Katalyn Kariko**, the inventor of messenger RNA technology used in Covid-19 vaccines.
- **Laurence Devillers**, a pioneer in ethical AI (Artificial Intelligence), a decisive challenge for the respect of rights, freedoms, and democracies in the digital age.
- **Esperanza Martinez Romeo**, who developed bacteria that increase productivity in agriculture while respecting the environment.
- **Ritu Karidhal**, who was part of a program that made India the fourth country in the world to have successfully piloted an exploration mission to Mars.
- **Catherine Ngila**, who uses nanotechnology to analyse and eliminate pollutants in water, an essential technology for managing water resources across the planet.

There are many others too. They all have one thing in common, notably the difficulties they must overcome to achieve results in their respective areas are countless. Beginning in school, they must face the stereotypes that girls are less talented than boys in mathematics, despite scientific research clearly showing that this is not true!

The result is that women in science and technical courses only represent 34% of graduates worldwide. The data is even worse in the workplace, especially because of sexism. Today, women only make up 28% of scientists and engineers on the planet

For the past five years, in partnership with a growing number of associations and organisations from all continents, Gender Scan has been highlighting the persistent obstacles, as well as the advances.

The organization, with a collective of hundreds of organisations and associations around the world including ECLSV in France, is asking governments to take one simple first step: to officially publish each year a national ranking of scientific and technical training, according to the proportion of female graduates.

Such a measure would make it possible to assess the capacity of university training in science and technology to attract and train women, who are essential in research and business. It would also enable the necessary corrective measures to be identified and initiated.

Gender Scan research

Gender Scan also proposes an action accessible to all those who want to change the situation now: to be of the thousands of participants/respondents in the [Gender Scan 2021 online survey](#).

Designed and developed by experts and associations from around the world, the survey gives a voice to students, researchers, entrepreneurs, the self-employed and employees about the reality faced by each and the impact of COVID.

It aims to reinforce the emergence of new women scientists and technologists and to recognise them for what they are: personalities who, at all levels, are changing the world and strengthening our chance to enable post-Covid recovery for everyone.

RFI fr Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, 6/3/2021

<https://www.rfi.fr/fr/science/20210306-mixite%C3%A9-dans-la-tech-l-atout-ma%C3%Aetre-post-covid>



 Direct MONDE |  Direct AFRIQUE



[#VACCINS](#) [#SÉNÉGAL](#) [PODCASTS](#) [AFRIQUE](#) [AFRIQUE FOOT](#) [LES PLUS LUS](#) [STOP L'INFOX](#)

Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid



Publié le : 06/03/2021 - 09:01



Vous les connaissez ?
Katalin Kariko
Laurence Devillers
Esperanza Martinez Romero
Ritu Karidhal
Catherine Ngila

RFI, France 24 et Monte Carlo Doualiya publient une tribune, portée par plusieurs associations et personnalités, en faveur de la mixité dans les métiers des nouvelles technologies et des sciences, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, à laquelle RFI consacre une journée spéciale, ce lundi 8 mars, sur ses antennes et ses environnements numériques.

Les connaissez-vous ? Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, ou bien Catherine Ngila ? Non ? Et pourtant, venues de cinq continents, ces femmes sont, aujourd'hui, à l'origine d'innovations primordiales. Katalyn Kariko est l'inventrice de la technologie ARN messenger utilisée dans les vaccins contre le Coronavirus-19. Laurence Devillers est une pionnière de l'intelligence artificielle éthique, un enjeu décisif pour le respect de nos droits, libertés et démocraties à l'ère du numérique. Esperanza Martinez Romeo a développé des bactéries qui augmentent la productivité en agriculture tout en respectant l'environnement. Grâce à Ritu Karidhal l'Inde est le 4^e pays à avoir piloté avec succès une mission d'exploration sur Mars. Et Catherine Ngila met les nanotechnologies au service de l'analyse et l'élimination des polluants dans l'eau, technologie déterminante pour la gestion des ressources en eau dans le monde.

La liste est longue de ces femmes souvent méconnues. Et pourtant elles sont là ! Au front ! Chacune d'entre elles contribue à un combat vital pour nous toutes et tous.

Mais les obstacles à surmonter pour y parvenir sont innombrables. Dès l'école, elles doivent faire face aux stéréotypes selon lesquels les filles sont moins douées que les garçons pour les maths, alors que, les travaux scientifiques le démontrent clairement : c'est faux ! Résultat ? Moins de femmes dans les études scientifiques et techniques, où elles représentent 34 % des diplômés dans le monde (1). Cette chute s'aggrave ensuite sur le marché de travail notamment en raison du sexisme. Aujourd'hui les femmes ne représentent que 28% des scientifiques et ingénieurs à l'international (2). Depuis 5 ans en partenariat avec un nombre croissant d'associations et d'organisations **Gender Scan** (3) met en évidence les obstacles persistants, mais aussi les premières réussites (4)!

Il est urgent de cesser de se priver des compétences de la moitié de l'humanité, alors même que la gravité des défis s'accroît. Il est urgent d'agir.

Gender Scan, avec un collectif de plusieurs centaines d'organisations et associations dans le monde et ECLS (5) en France, suggère aux gouvernements une première mesure simple : publier officiellement chaque année un classement national des formations scientifiques et techniques, en fonction de la proportion d'étudiantes diplômées. Compter, c'est essentiel. Les scientifiques le savent bien, les décideurs des secteurs publics et privés aussi. Une telle mesure permettrait d'évaluer la capacité des formations universitaires en science et technique à attirer et former les femmes dont la recherche et les entreprises ont besoin. Elle permettrait d'identifier et d'engager les mesures correctrices nécessaires.

(1) Source : Unesco, analyse Gender Scan.

(2) Source : Organisation Mondiale du Travail, analyse Gender Scan.

(3) Gender Scan, étude de référence sur la mixité dans les STIM, voir les données mondiales publiées dans *Women in STEM disciplines*, Springer, 2017.

(4) Premier impact positif des politiques d'égalité professionnelle dans les grands groupes de la tech, avec une augmentation de 20% des salarié.es satisfait.es par l'organisation du travail et la gestion de carrière (source : Gender Scan 2019)

(5) ECLS : Ensemble contre le Sexisme.

Newsletter

Recevez toute l'actualité internationale directement dans votre boîte mail

[Je m'abonne ▶](#)



L'Usine Nouvelle, « Mixité dans la Tech, pour progresser il faut compter », France, 06/03/2021

<https://www.usinenouvelle.com/editorial/mixite-dans-la-tech-pour-progresser-il-faut-compter.N1068384>

L'USINE NOUVELLE

ÉCO - SOCIAL

Économie Finances Social Management

Tribune

FEMMES DE L'INDUSTRIE \ FORMATION \ TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Mixité dans la Tech, pour progresser il faut compter

Et si la mixité dans les sciences et la Tech était l'atout-maître de l'après Covid? 230 personnalités signent un appel pour pousser les femmes vers les formations scientifiques et inciter les Etats à publier un classement officiel des formations en fonction de leur mixité.

PAR LA RÉDACTION

06 Mars 2021 | 09:00

🕒 3 min. de lecture



Laurence Devillers est l'une des marraines de cette initiative pour publier systématiquement la part de femmes dans les formations scientifiques.

Les connaissez-vous ? Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, ou bien Catherine Ngila ? Non ? Venues de cinq continents, ces femmes sont pourtant, aujourd'hui, à l'origine d'innovations primordiales. Katalin Kariko est l'inventrice de la technologie ARN messenger utilisée dans les vaccins contre le Covid-19. Laurence Devillers est une pionnière de l'intelligence artificielle éthique, un enjeu décisif pour le respect de nos droits, libertés et démocraties à l'ère du numérique. Esperanza Martinez Romero a développé des bactéries qui augmentent la productivité en agriculture tout en respectant l'environnement. Grâce à Ritu Karidhal, l'Inde est le 4^e pays à avoir piloté avec succès une mission d'exploration sur Mars. Et Catherine Ngila met les nanotechnologies au service de l'analyse et l'élimination des polluants dans l'eau, technologie déterminante pour la gestion des ressources en eau dans le monde. La liste est longue de ces femmes souvent méconnues. Et pourtant elles sont là ! Au front ! Chacune d'entre elles contribue à un combat vital pour nous toutes et tous.

Mais les obstacles à surmonter pour y parvenir sont innombrables. Dès l'école, elles doivent faire face aux stéréotypes selon lesquels les filles sont moins douées que les garçons pour les maths, alors que les travaux scientifiques le démontrent clairement : c'est faux. Résultat ? Moins de femmes dans les études scientifiques et techniques, où elles représentent 34 % des diplômés dans le monde[i]. Cette chute s'aggrave ensuite sur le marché de travail, notamment en raison du sexisme. Aujourd'hui, les femmes ne représentent que 28% des scientifiques et ingénieurs à l'international[iii]. Depuis cinq ans, en partenariat avec un nombre croissant d'associations et d'organisations, Gender Scan[iii] met en évidence les obstacles persistants, mais aussi les premières réussites [iv] ! Il est urgent de cesser de se priver des compétences de la moitié de l'humanité, alors même que la gravité des défis s'accroît. Il est urgent d'agir.

Gender Scan, avec un collectif de plusieurs centaines d'organisations et associations dans le monde et ECLS[v] en France, suggère aux gouvernements **une première mesure simple : publier officiellement chaque année un classement national des formations scientifiques et techniques, en fonction de la proportion d'étudiantes diplômées.** Compter, c'est essentiel. Les scientifiques le savent bien, les décideurs des secteurs publics et privés aussi. Une telle mesure permettrait d'évaluer la capacité des formations universitaires en science et technique à attirer et former les femmes dont la recherche et les entreprises ont besoin. Elle permettrait d'identifier et d'engager les mesures correctrices nécessaires.

Les signataires :

Stéphane Pallez, présidente de La Française des Jeux

Elisabeth Tchoungui, directrice exécutive RSE, diversité, solidarité de la Fondation Orange

Consuelo Benicourt, directrice RSE de Sopra Steria

Nicolas Dufourcq, directeur général de Bpifrance

Céline Calvez, députée

Véronique Di Benedetto, vice-présidente France d'Econocom

Claudine Schmuck, autrice de Gender Scan

Didier Carré, président de G9 Plus

Guy Mamou Many, co-président d'Open Groupe

Yves Bertrand, président de Société Informatique de France

Olivier Ezratty, auteur co-fondateur de Quelques femmes du numérique !

Marie-Jo Zimmermann, ex-députée...

...et tous les autres à retrouver sur www.genderscan.org

Claudine Schmuck est autrice de l'étude Gender scan et initiatrice de l'appel



[i] **Source** : Unesco, analyse Gender Scan.

[ii] **Source** : Organisation Mondiale du Travail, analyse Gender Scan.

[iii] Gender Scan, étude de référence sur la mixité dans les STIM, voir les données mondiales publiées dans [Women in STEM disciplines](#), Springer, 2017.

[iv] Premier impact positif des politiques d'égalité professionnelle dans les grands groupes de la tech, avec une augmentation de 20% des salarié.es satisfait.es par l'organisation du travail et la gestion de carrière (source : Gender Scan 2019)

[v] ECLS : Ensemble contre le Sexisme.

RFI es #8M: Diversidad en la tecnología, una gran ventaja post-Covid, Pays hispanophones, 06/03/2021

<https://www.rfi.fr/es/ciencia/20210308-8m-diversidad-en-la-tecnolog%C3%ADa-una-gran-ventaja-post-covid>



TRIBUNA

#8M: Diversidad en la tecnología, una gran ventaja post-Covid

Primera modificación: 08/03/2021 - 11:00



En el día mundial de los derechos de las mujeres, RFI publica la tribuna de Gender Scan, un estudio internacional sobre las mujeres en las profesiones científicas y técnicas, en colaboración con la UNESCO y asociaciones internacionales. El movimiento Gender Scan defiende la importancia de aumentar el perfil de las mujeres en los sectores de investigación de vanguardia.

¿Las conocen? ¿Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martínez Romero, Ritu Karidhal o Catherine Ngila? ¿No? Sin embargo estas mujeres venidas de 5 continentes están detrás de varias innovaciones importantes de hoy.

Katalyn Kariko es la inventora de la tecnología ARN mensajero, utilizada en las vacunas contra la Covid-19. Laurence Devillers es una pionera de la inteligencia artificial ética, un reto crucial para el respeto de nuestros derechos, libertades y democracias en la era digital. Esperanza Martínez Romeo desarrolló bacterias que aumentan la productividad agrícola respetando al mismo tiempo el medio ambiente. Gracias a Ritu Karidhal, India es el cuarto país del mundo que dirigió con éxito una misión de exploración en Marte. Y Catherine Ngila pone las nanotecnologías al servicio del análisis y eliminación de los contaminantes en el agua, determinante para la gestión de los recursos en agua en el mundo.

La lista de esas mujeres generalmente desconocidas es larga. ¡Sin embargo aquí están! ¡Al frente! ¡Hoy en día cada una de ellas contribuye a un combate crucial para todas y todos!

Pero las dificultades a superar para lograrlo son innumerables. Desde la escuela primaria, tienen que hacer frente a estereotipos que dicen que las chicas son menos talentosas que los chicos para las matemáticas, ¡aunque los trabajos científicos han demostrado que esto no es verdad! ¿Consecuencia? Hay menos mujeres en los estudios científicos y técnicos, donde representan el 34% de las personas tituladas en el mundo[i]. Esta diferencia empeora en el mundo laboral, principalmente a causa del sexismo. Hoy en día, las mujeres representan solamente 28% de las personas que trabajan como científicas o ingenieras en el ámbito internacional.[ii] ¡Desde hace 5 años, en colaboración con un número creciente de asociaciones y organizaciones, Gender Scan[iii] pone de manifiesto los obstáculos persistentes, pero también los primeros éxitos[iv]!

Es urgente parar el que la humanidad se prive de la mitad de las competencias, mientras la gravedad de los desafíos empeora. Hay que actuar con urgencia.

Gender Scan, con un colectivo de varios cientos de organizaciones y asociaciones en el mundo y ECLS[v] en Francia **propone a los gobiernos una primera medida muy simple: publicar oficialmente cada año una clasificación nacional de las formaciones científicas y técnicas, indicando la tasa de estudiantes tituladas.** Contar es esencial, y la comunidad científica lo sabe bien. Los responsables de los sectores públicos y privados también. Una medida como ésta permitiría evaluar la capacidad de los estudios universitarios en ciencia y técnica para atraer y formar a las mujeres que la investigación científica y las empresas necesitan. Esto permitiría identificar e iniciar las medidas correctoras necesarias.

Gender Scan propone también una acción accesible a todas y todos que quiere cambiar las cosas ahora: ser parte de los millones de participantes en la encuesta en línea Gender Scan 2021[vi]. Está pensada y desarrollada con investigadoras e investigadores y asociaciones del mundo entero. La investigación da la palabra al alumnado, al personal investigador, a los/as empresarios/as, a los/as autónomos/as y a los/as empleados/as del mundo entero sobre la realidad a la cual cada persona tiene que enfrentarse y el impacto que tiene la COVID. **¿Objetivo? Reforzar el surgimiento y la visibilidad de nuevas Katalin Kariko y reconocerlas por lo que son: todas ellas personalidades que, a su escala, cambian el mundo y refuerzan nuestra oportunidad de inventar una revitalización post-Covid, ganadora porque es paritaria...**

[i] Fuente: Unesco, análisis Gender Scan.

[ii] Fuente: Organización Internacional del Trabajo, análisis Gender Scan.

[iii] Gender Scan: estudio de referencia sobre la diversidad en los STEM, ver los datos mundiales publicados en *Women in STEM Disciplines*, Springer, 2017.

[iv] Primer impacto positivo de las políticas de igualdad profesional en grandes grupos tecnológicos, con un aumento del 20% de empleados satisfechos con la organización del trabajo y la gestión de carrera (fuente: Gender Scan 2019).

[v] ECLS: Ensemble contre le Sexisme (asociación que se llama : Juntos/as contra el Sexismo).

[vi] Gender Scan : faites la différence En línea de febrero hasta julio 2021, publicándose los resultados a finales de 2021.

RFI pt, Mulheres no ramo tecnológico têm de ganhar em visibilidade advoga tribuna, Pays hispanophones, 06/03/2021

<https://www.rfi.fr/pt/mundo/20210306-mulheres-no-ramo-tecnol%C3%B3gico-t%C3%AAm-de-ganhar-em-visibilidade-advoga-tribuna>



🏠 / Mundo

DIA DA MULHER

Mulheres no ramo tecnológico têm de ganhar em visibilidade advoga tribuna

Publicado a: 06/03/2021 - 14:22



Texto por: RFI ⌚ 4 min

A investigação Gender Scan é um estudo internacional - em parceria com a UNESCO e associações internacionais - sobre as mulheres nas profissões científicas e técnicas. Uma tribuna com personalidades de todo o mundo vem, a propósito do Dia da Mulher, assinalado a 8 de Março, pôr em evidência o contributo feminino no ramo tecnológico.

O movimento Gender Scan advoga a importância de reforçar a visibilidade das mesmas nos sectores de ponta da investigação. A RFI publica aqui a tribuna em causa.

TRIBUNA

Diversidade de género na tecnologia: uma vantagem fundamental pós-Covid

Conhece Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal ou ainda Catherine Ngila? Não?

A investigação Gender Scan é um estudo internacional - em parceria com a UNESCO e associações internacionais - sobre as mulheres nas profissões científicas e técnicas. Uma tribuna com personalidades de todo o mundo vem, a propósito do Dia da Mulher, assinalado a 8 de Março, pôr em evidência o contributo feminino no ramo tecnológico.

O movimento Gender Scan advoga a importância de reforçar a visibilidade das mesmas nos sectores de ponta da investigação. A RFI publica aqui a tribuna em causa.

TRIBUNA

Diversidade de género na tecnologia: uma vantagem fundamental pós-Covid

Conhece Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal ou ainda Catherine Ngila? Não?

E, no entanto, vindas dos 5 continentes, essas mulheres estão na origem de inovações essenciais hoje.

Katalyn Kariko é a inventora da tecnologia de RNA mensageiro usada em vacinas contra a Covid-19.

Laurence Devillers é uma pioneira da IA (Inteligência Artificial) ética, um desafio decisivo para o respeito pelos nossos direitos, liberdades e democracias na era digital.

Esperanza Martinez Romeo desenvolveu bactérias que aumentam a produtividade na agricultura, respeitando o meio ambiente.

Graças a Ritu Karidhal, a Índia é o quarto país do mundo a ter pilotado com sucesso uma missão de exploração em Marte. E Catherine Ngila usa a nanotecnologia para analisar e eliminar poluentes na água, uma tecnologia essencial para a gestão dos recursos hídricos em todo o planeta.

A lista dessas mulheres muitas vezes desconhecidas é longa. E mesmo assim elas estão lá! Na frente! Cada uma contribui hoje para uma luta vital para todas e todos nós.

Mas as dificuldades que elas devem superar para conseguir esses resultados são inúmeras. Desde a escola, elas têm que enfrentar os estereótipos de que as meninas são menos talentosas do que os meninos em matemática, apesar das pesquisas científicas mostrarem claramente que isso não é verdade! Resultado? Menos mulheres nos cursos científicos e técnicos, onde elas representam 34% dos diplomados em todo o mundo. Esses dados se agravam no âmbito do trabalho, sobretudo por conta do sexismo. Hoje as mulheres representam 28% dos cientistas e engenheiros do planeta. Há 5 anos, em parceria com um número crescente de associações e organizações de todos os continentes, Gender Scan destaca os obstáculos persistentes, mas também os primeiros avanços!

Há uma necessidade urgente de parar de nos privar das competências da metade da humanidade, num momento em que a gravidade dos desafios aumenta. É urgente agir.

Gender Scan, com um colectivo de centenas de organizações e associações em todo o mundo e ECLSV, na França, **propõe aos governos uma primeira medida simples: publicar oficialmente a cada ano um ranking nacional de formações científicas e técnicas, em função da proporção de alunas diplomadas.** Contar é essencial, os cientistas sabem bem. Tomadores de decisão dos sectores público e privado também. Tal medida permitiria avaliar a capacidade das formações universitárias em ciências e tecnologia para atrair e formar as mulheres, essenciais na área de pesquisa e nas empresas. Permitiria também identificar e iniciar as medidas correctivas necessárias.

Gender Scan também propõe uma acção acessível a todos os que querem mudar a situação desde já: ser um dos milhares de participantes/respondentes da pesquisa online Gender Scan 2021vi. Projectada e desenvolvida por especialistas e associações de todo o mundo, a pesquisa dá voz a estudantes, pesquisadores, empreendedores, autónomos e funcionários sobre a realidade enfrentada por cada um e o impacto da COVID. **O objectivo? Reforçar o surgimento de novas Katalin Kariko, finalmente visíveis e reconhecidas pelo que elas são: personalidades que, todas, em seu nível, estão a mudar o mundo e a fortalecer a nossa oportunidade de criar uma recuperação vitoriosa pós-Covid, pois que igualitária...**

Tribuna da Gender Scan

Diversidade de género na tecnologia: uma vantagem fundamental pós-Covid

MCD Moyen Orient Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, Moyen Orient, 06/03/2021



النساء في مجال التكنولوجيا عامل حاسم في مرحلة ما بعد جائحة كوفيد 19

نشرت في: 06/03/2021 - 15:11



كاتالين كاريكو، لورانس دوفيلير، إسبيرانزا مارتينيز روميرو، ريتو كاريدال، كاترين نغيلا-إذاعة فرنسا الدولية © إذاعة فرنسا الدولية

نص : موننت كارلو الدولية - 6 دقائق

تنشر موننت كارلو الدولية وإذاعة فرنسا الدولية - "RFI" - وفرنس 24 - "France 24" عمودًا، أعدته جمعيات وشخصيات عدة، لصالح التنوع بين الجنسين في مهن التقنيات والعلوم الجديدة، وذلك بمناسبة اليوم العالمي لحقوق المرأة، الذي تفرد له موننت كارلو الدولية، يوم الاثنين 8 مارس 2021، برامج خاصة على موجات أثيرها وعلى موقعها وبيئاتها الرقمية.

هل تعرفهن: كاتالين كاريكو، لورانس دوفيلير، إسبيرانزا مارتينيز روميرو، ريتو كاريدال، أو كاترين نغيلا؟ إذا كنت لا تعرفهن، فليكن في علمك أن هؤلاء النساء اللاتي ينتمين إلى خمس قارات كن وراء بعض من أبرز الابتكارات التي شهدتها العالم في الآونة الأخيرة. فـ "كاتالين كاريكو"، هي مخترعة تقنية الحمض النووي الريبوزي المرسال، أو ما يعرف اختصارًا بـ "mRNA"، التي تستخدم في اللقاحات المضادة لكوفيد-19. ولورانس دوفيلير، هي رائدة في مجال الذكاء الاصطناعي الأخلاقي الذي يكتسي أهمية بالغة في احترام حقوقنا وحرياتنا وديمقراطياتنا في العصر الرقمي. وإسبيرانزا مارتينيز روميرو طورت بكتيريا تزيد الإنتاجية في الزراعة مع الحفاظ على البيئة. وبفضل ريتو كاريدال، أصبحت الهند رابع بلد في العالم يرسل بعثة استكشاف إلى المريخ بنجاح. أما كاترين نغيلا فقد استعانت بالتكنولوجيا النانوية لتحليل وإزالة الملوثات في المياه، جاعلة من تلك التكنولوجيا وسيلة حاسمة في إدارة موارد المياه في العالم.

وما زالت القائمة طويلة بأسماء هؤلاء النساء اللاتي كثيراً ما لا يسمع الناس عنهن. لكنهن موجودات ويقفن على الخطوط الأمامية! إذ إن جميع هؤلاء النساء يخضن اليوم معركة حاسمة بالنسبة إلينا جميعاً، رجالاً ونساءً.

غير أن ثمة تحديات لا حصر لها ينبغي التغلب عليها لكسب هذه المعركة. فمُنذ أيام المدرسة، تواجه الإناث القوالب النمطية التي تزعم بأنهن أقل موهبة من الذكور في الرياضيات، رغم أن البحوث العلمية قد أثبتت بما لا يقبل الشك عدم صحة هذه الفكرة! وما هي النتيجة؟ عدد أقل من النساء في الاختصاصات العلمية والتقنية حيث لا يمثلن إلا 34 في المائة من خريجي الجامعات في العالم [i]. ويزداد هذا الوضع سوءاً في سوق العمل، لا سيما بسبب التمييز الجنساني. ولا تمثل النساء اليوم سوى 28 في المائة من العلماء والمهندسين في العالم [ii]. ومنذ خمس سنوات، تعمل "Gender Scan" [iii]، بالشراكة مع عدد متزايد من الجمعيات والمنظمات، على تسليط الضوء على العقبات التي لا تزال قائمة، لكنها تسلط الضوء أيضاً على النجاحات الأولى التي تحققت [iv]!

لا يمكننا أن نستمر في إهمال كفاءات نصف البشرية في الوقت الذي تزداد فيه التحديات شدة. لقد بات من العاجل تغيير هذا الوضع.

تقترح "Gender Scan"، مع مجموعة تضم مئات المنظمات والجمعيات حول العالم إضافة إلى جمعية "ECLS" [v]، في فرنسا، خطوة أولى بسيطة تتمثل في إصدار تصنيف وطني سنوي للاختصاصات العلمية والتقنية، حسب نسبة الطالبات المتخرجات. إن الحساب أمر أساسي، والعلماء يعرفون ذلك جيداً. وكذلك صناع القرار في القطاعين العام والخاص. ومن شأن هذه الخطوة أن تساعد على تقييم قدرة التدريب الأكاديمي في مجال العلوم والتكنولوجيا على استقطاب وتدريب النساء اللاتي تحتاج إليهن البحوث والشركات. ومن شأن هذه الخطوة أيضاً أن تساعد على تحديد التدابير الضرورية التي ينبغي اتخاذها لإصلاح الوضع.

كما تقترح "Gender Scan" أيضاً، وسيلة متاحة لجميع من يرغبون في تغيير الوضع ابتداء من الآن، وهي: الانضمام إلى آلاف المشاركين في الدراسة الاستقصائية على الإنترنت "Gender Scan 2021" [vi]. هذه الدراسة الاستقصائية، التي صممت وطورت بمساهمة خبراء وجمعيات من جميع أنحاء العالم، تعطي الكلمة للطلبة والباحثين وأصحاب المشاريع والعاملين المستقلين والموظفين، من كلا الجنسين وفي جميع أنحاء العالم، للتحدث عن الواقع الذي يواجهونه، وعن تأثير جائحة كوفيد 19. والهدف من كل ذلك هو تشجيع بروز نساء أخريات من أمثال كاتالين كاريكو، والاعتراف بمكانتهن الحقيقية على اعتبار أنهن شخصيات يعملن جميعاً، كل على قدر استطاعتها، على تغيير العالم وتعزيز حظوظنا في الانتعاش في مرحلة ما بعد جائحة كوفيد بصيغة جديدة تراعي المنظور الجنساني.

[i] المصدر: اليونيسكو، تحليل "Gender Scan".

[ii] المصدر: منظمة العمل الدولية، تحليل "Gender Scan".

[iii] "Gender Scan"، دراسة مرجعية بشأن الاختلاط في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، انظر البيانات العالمية المنشورة في Women in STEM disciplines, Springer, 2017.

[iv] أول أثر إيجابي لسياسات المساواة المهنية في المجموعات الكبرى في مجال التكنولوجيا، حيث ارتفعت نسبة الذين يشعرون بالرضا فيما يتعلق بتنظيم العمل وإدارة المسيرة المهنية بين الموظفين والموظفات في تلك المجموعات بـ 20 في المائة، (المصدر: Gender Scan 2019)

[v] ECLS: Ensemble contre le Sexisme (معا ضد التمييز الجنساني).

[vi] <https://global.genderscan.org> - على الإنترنت من فبراير إلى يوليو 2021. ستكون النتائج متاحة للجمهور في نهاية 2021.

Fr.news.yahoo.com, Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, Pays francophones, 06/03/2021

<https://www.msn.com/fr-fr/actualite/technologie-et-sciences/mixite%C3%A9-dans-la-tech-latout-ma%C3%Aetre-post-covid/ar-BB1eiOwh>



Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid

Gender Scan il y a 2 jours



RFI, France 24 et Monte Carlo Doualiya publient une tribune, portée par plusieurs associations et personnalités, en faveur de la mixité dans les métiers des nouvelles technologies et des sciences, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, à laquelle RFI consacre une journée spéciale, ce lundi 8 mars, sur ses antennes et ses environnements numériques.

Les connaissez-vous ? Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, ou bien Catherine Ngila ? Non ? Et pourtant, venues de cinq continents, ces femmes sont, aujourd'hui, à l'origine d'innovations primordiales. Katalyn Kariko est l'inventrice de la technologie ARN messager utilisée dans les vaccins contre le Coronavirus-19. Laurence Devillers est une pionnière de l'intelligence artificielle éthique, un enjeu décisif pour le respect de nos droits, libertés et démocraties à l'ère du numérique. Esperanza Martinez Romeo a développé des bactéries qui augmentent la productivité en agriculture tout en respectant l'environnement. Grâce à Ritu Karidhal l'Inde est le 4^e pays à avoir piloté avec succès une mission d'exploration sur Mars. Et Catherine Ngila met les nanotechnologies au service de l'analyse et l'élimination des polluants dans l'eau, technologie déterminante pour la gestion des ressources en eau dans le monde.

La liste est longue de ces femmes souvent méconnues. Et pourtant elles sont là ! Au front ! Chacune d'entre elles contribue à un combat vital pour nous toutes et tous.

Mais les obstacles à surmonter pour y parvenir sont innombrables. Dès l'école, elles doivent faire face aux stéréotypes selon lesquels les filles sont moins douées que les garçons pour les maths, alors que, les travaux scientifiques le démontrent clairement : c'est faux ! Résultat ? Moins de femmes dans les études scientifiques et techniques, où elles représentent 34 % des diplômés dans le monde (1). Cette chute s'aggrave ensuite sur le marché de travail notamment en raison du sexisme. Aujourd'hui les femmes ne représentent que 28% des scientifiques et ingénieurs à l'international (2). Depuis 5 ans en partenariat avec un nombre croissant d'associations et d'organisations [Gender Scan](#) (3) met en évidence les obstacles persistants, mais aussi les premières réussites (4)!

Il est urgent de cesser de se priver des compétences de la moitié de l'humanité, alors même que la gravité des défis s'accroît. Il est urgent d'agir.

Gender Scan, avec un collectif de plusieurs centaines d'organisations et associations dans le monde et ECLS (5) en France, suggère aux gouvernements une première mesure simple : publier officiellement chaque année un classement national des formations scientifiques et techniques, en fonction de la proportion d'étudiantes diplômées. Compter, c'est essentiel. Les scientifiques le savent bien, les décideurs des secteurs publics et privés aussi. Une telle mesure permettrait d'évaluer la capacité des formations universitaires en science et technique à attirer et former les femmes dont la recherche et les entreprises ont besoin. Elle permettrait d'identifier et d'engager les mesures correctrices nécessaires.

(1) Source : Unesco, analyse Gender Scan.

(2) Source : Organisation Mondiale du Travail, analyse Gender Scan.

(3) Gender Scan, étude de référence sur la mixité dans les STIM, voir les données mondiales publiées dans [Women in STEM disciplines, Springer, 2017](#).

(4) Premier impact positif des politiques d'égalité professionnelle dans les grands groupes de la tech, avec une augmentation de 20% des salarié.es satisfait.es par l'organisation du travail et la gestion de carrière (source : Gender Scan 2019)

(5) ECLS : Ensemble contre le Sexisme.

Fr.news.yahoo.com, Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid, Pays francophones, 06/03/2021

<https://fr.news.yahoo.com/mixit%C3%A9-tech-l-atout-ma%C3%AAtre-080130988.html>

yahoo!actualités

rfi RFI

Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid


f

sam. 6 mars 2021, 9:01 AM · 3 min de lecture

[Home](#) [News](#) [Executive Board & CERs](#) [Join](#) [Archives](#) [Blogs](#) [Take action](#) [Contact](#) [Q](#)

 **UNIVERSITY WOMEN of EUROPE**

UNCATEGORIZED INTERACTIVE GENDER EQUALITY LEARNING COURSES < > Thu, Apr 22, 2021 f



CALL FOR ACTION

Gender balance in tech:

ONLINE SURVEY GENDER SCAN 2021

APRIL 15, 2021 | NO COMMENTS | UNCATEGORIZED

factor

Have you heard of them: Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, or Catherine Ngila? No?

And yet these women from 5 continents have initiated some of today's key innovations. Katalyn Kariko has invented the mRNA technology now





Vous les connaissez ?

Katalin Kariko

Laurence Devillers

Esperanza Martinez Romero

Ritu Karidhal

Catherine Ngila



RFI, France 24 et Monte Carlo Doualiya publient une tribune, portée par plusieurs associations et personnalités, en faveur de la mixité dans les métiers des nouvelles technologies et des sciences, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, à laquelle RFI consacre une journée spéciale, ce lundi 8 mars, sur ses antennes et ses environnements numériques.

Les connaissez-vous ? Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, ou bien Catherine Ngila ? Non ? Et pourtant, venues de cinq continents, ces femmes sont, aujourd'hui, à l'origine d'innovations primordiales. Katalyn Kariko est l'inventrice de la technologie ARN messenger utilisée dans les vaccins contre le Coronavirus-19. Laurence Devillers est une pionnière de l'intelligence artificielle éthique, un enjeu décisif pour le respect de nos droits, libertés et démocraties à l'ère du numérique. Esperanza Martinez Romeo a développé des bactéries qui augmentent la productivité en agriculture tout en respectant l'environnement. Grâce à Ritu Karidhal l'Inde est le 4^e pays à avoir piloté avec succès une mission d'exploration sur Mars. Et Catherine Ngila met les nanotechnologies au service de l'analyse et l'élimination des polluants dans l'eau, technologie déterminante pour la gestion des ressources en eau dans le monde.

La liste est longue de ces femmes souvent méconnues. Et pourtant elles sont là ! Au front ! Chacune d'entre elles contribue à un combat vital pour nous toutes et tous.

Mais les obstacles à surmonter pour y parvenir sont innombrables. Dès l'école, elles doivent faire face aux stéréotypes selon lesquels les filles sont moins douées que les garçons pour les maths, alors que, les travaux scientifiques le démontrent clairement : c'est faux ! Résultat ? Moins de femmes dans les études scientifiques et techniques, où elles représentent 34 % des diplômés dans le monde (1). Cette chute s'aggrave ensuite sur le marché de travail notamment en raison du sexisme. Aujourd'hui les femmes ne représentent que 28% des scientifiques et ingénieurs à l'international (2). Depuis 5 ans en partenariat avec un nombre croissant d'associations et d'organisations **Gender Scan** (3) met en évidence les obstacles persistants, mais aussi les premières réussites (4)!

Il est urgent de cesser de se priver des compétences de la moitié de l'humanité, alors même que la gravité des défis s'accroît. Il est urgent d'agir.

Gender Scan, avec un collectif de plusieurs centaines d'organisations et associations dans le monde et ECLS (5) en France, suggère aux gouvernements une première mesure simple : publier officiellement chaque année un classement national des formations scientifiques et techniques, en fonction de la proportion d'étudiantes diplômées. Compter, c'est essentiel. Les scientifiques le savent bien, les décideurs des secteurs publics et privés aussi. Une telle mesure permettrait d'évaluer la capacité des formations universitaires en science et technique à attirer et former les femmes dont la recherche et les entreprises ont besoin. Elle permettrait d'identifier et d'engager les mesures correctrices nécessaires.

(1) Source : Unesco, analyse Gender Scan.

(2) Source : Organisation Mondiale du Travail, analyse Gender Scan.

(3) Gender Scan, étude de référence sur la mixité dans les STIM, voir les données mondiales publiées dans *Women in STEM disciplines*, Springer, 2017.

(4) Premier impact positif des politiques d'égalité professionnelle dans les grands groupes de la tech, avec une augmentation de 20% des salarié.es satisfait.es par l'organisation du travail et la gestion de carrière (source : Gender Scan 2019)

(5) ECLS : Ensemble contre le Sexisme.

<https://www.gazettemoselle.fr/article/le-numerique-au-feminin-des-progres-a-faire>

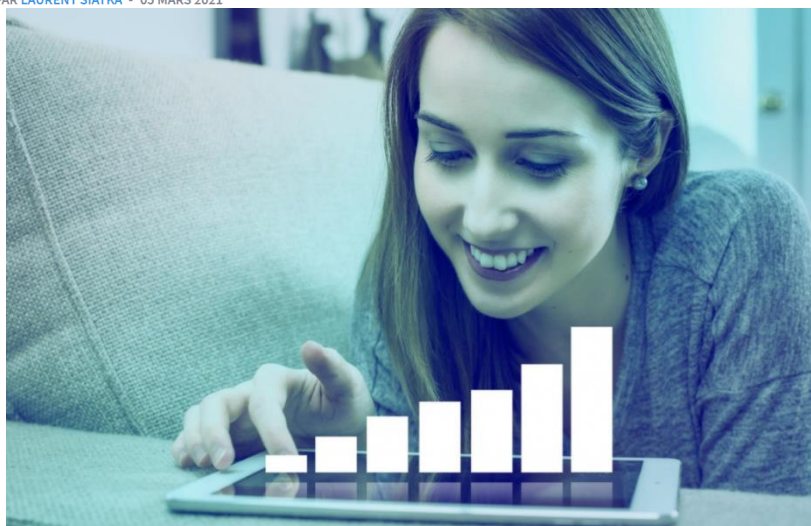
LA GAZETTE
Moselle

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.weezevent.com/you-...>

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

<https://newsroom.audencia.com/articles/actualite/journee-des-droits-de-la-femme-un-atelier-negotraining-special-pour-les-femmes-dans-le-numerique/>



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. Egalement 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 ?, Pays francophones, 16/02/2021

<https://www.elle.fr/Societe/News/Nouvelle-campagne-de-recrutement-de-spationautes-bientot-plus-de-femme-dans-l-espace-3903540>

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 García / 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 qu'elle 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 chacun.e est libre de s'épanouir. **Limons notre cervelle 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

Institutionnel / Partenaires

University Women of Europe, Web site, Europe, 18/04/2021

<http://www.universitywomenofeurope.org/2021/04/15/online-survey-gender-scan-2021/>

Gender balance in tech : a key success factor for inventing Post-Covid recovery



Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Kharidhal, Catherine Ngila.

Have you heard of them: Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Kharidhal, or Catherine Ngila ? No ? And yet these women from 5 continents have initiated some of today's key innovations. Katalin Kariko has invented the ARN technology now used in COVID-19 vaccines. Laurence Devillers is a pioneer of Ethical IA, a major issue to protect civil rights, freedom and democracy on our digital age. Esperanza Martinez Romero had developed bacteria that improve agriculture productivity while preserving the environment. Thanks to Ritu Kharidhal India is the 4th country in the world to have reached Mars. And Catherine Ngila leverages the power of nanotechnologies to detect pollution in water, and enable a sustainable management of water resources.

In fact the list of unknown women is incredibly long. Nonetheless there are! In front lines! Each of her contributes to a fight that is vital today to all of us!

Yet the obstacles women face to make it in STEM are countless. As soon as they enter schools, they have to face stereotypes according to which girls are not as good as boys in math, a nonsense as now clearly demonstrated by scientific research! As a result less women enter scientific and technical studies, where they only represent 34% of all STEM graduates in the world. This situation worsens on the job market in part due to sexism, where the proportion of women drops to 28% among scientists and engineers. For the past 5 years, in partnership with an increasing number of organizations Gender Scan highlights issues, as well as first accomplishments on this topic ! (Gender Scan, reference survey on women in STEM disciplines, see [Women in STEM disciplines](#), Springer, 2017. Following implementation of gender balanced policies 20% improvement of women satisfaction on work organization and career management in tech groups, Gender Scan 2019)

It is now more urgent than ever to leverage the competences and skills of half of the world population which are needed to address the increasingly difficult challenges we face collectively.

Gender Scan with a collective of hundreds of organizations around the world and **ECLS** in France to suggest the implementation of a simple action: **publication by each country of an official rankings of STEM tertiary studies by proportion of graduated women.** To count and to measure is essential, scientific know that. Public and private decision makers know that too. Implementing this action would enable to measure the ability of STEM studies to attract educate and retain women now needed by public research and the private sector. It would accelerate the implementation of actions to address this issue.

As partner of Gender Scan, University Women of Europe offers each individual to make the difference by simply taking a few minutes to complete online survey Gender Scan 2021. Constructed and developed with experts, researchers, and associations from all countries the online survey provides teenagers, students, entrepreneurs, independents and employees with a chance to get heard. The goal ? Enable the emergence of new Katalin Kariko, at long last recognized and well-known for who they are : human beings who change the world, and strengthen our chances to invent a Post Covid economic recovery. Successful because gender balanced !

Tags: **gender balance in tech, gender scan, online survey, University Women of Europe, women in STEM disciplines**



University Women of Europe, Blog, Europe, 18/04/2021

<https://uweboard.wordpress.com/2021/04/18/online-survey-gender-scan-2021/>

Online Survey Gender Scan 2021

POSTED ON APRIL 18, 2021



**Katalin Kariko, Laurence Devillers,
Esperanza Martinez Romero, Ritu Kharidal,
Catherine Ngila.**

Have you heard of them: Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Kharidal, or Catherine Ngila? No? And yet these women from 5 continents have initiated some of today's key innovations. Katalin Kariko has invented the ARN technology now used in COVID-19 vaccines. Laurence Devillers is a pioneer of Ethical IA, a major issue to protect civil rights, freedom and democracy on our digital age. Esperanza Martinez Romero had developed bacteria that improve agriculture productivity while preserving the environment. Thanks to Ritu Kharidal India is the 4th country in the world to have reached Mars. And Catherine Ngila leverages the power of nanotechnologies to detect pollution in water, and enable a sustainable management of water resources.

In fact the list of unknown women is incredibly long. Nonetheless there are! In front lines! Each of her contributes to a fight that is vital

today to all of us!

Yet the obstacles women face to make it in STEM are countless. As soon as they enter schools, they have to face stereotypes according to which girls are not as good as boys in math, a nonsense as now clearly demonstrated by scientific research! As a result less women enter scientific and technical studies, where they only represent 34% of all STEM graduates in the world. This situation worsens on the job market in part due to sexism, where the proportion of women drops to 28% among scientists and engineers. For the past 5 years, in partnership with an increasing number of organizations Gender Scan highlights issues, as well as first accomplishments on this topic! (Gender Scan, reference survey on women in STEM disciplines, see [Women in STEM disciplines](#), Springer, 2017. Following implementation of gender balanced policies 20% improvement of women satisfaction on work organization and career management in tech groups, Gender Scan 2019)

It is now more urgent than ever to leverage the competences and skills of half of the world population which are needed to address the increasingly difficult challenges we face collectively.

Gender Scan with a collective of hundreds of organizations around the world and **ECLS** in France to suggest the implementation of a simple action: **publication by each country of an official rankings of STEM tertiary studies by proportion of graduated women**. To count and to measure is essential, scientific know that. Public and private decision makers know that too. Implementing this action would enable to measure the ability of STEM studies to attract educate and retain women now needed by public research and the private sector. It would accelerate the implementation of actions to address this issue.

As partner of Gender Scan, University Women of Europe offers each individual to make the difference by simply taking a few minutes to complete online survey Gender Scan 2021. Constructed and developed with experts, researchers, and associations from all countries the online survey provides teenagers, students, entrepreneurs, independents and employees with a chance to get heard. The goal ? Enable the emergence of new Katalin Kariko, at long last recognized and well-known for who they are : human beings who change the world, and strengthen our chances to invent a Post Covid economic recovery. Successful because gender balanced !

Share this:



Diversity in Physics Finland with Helsinki Association of Women Researchers, Blog post, Finlande, 06/04/2021

<https://blogs.helsinki.fi/kumpulawomen/colleagues-from-all-genders-take-part-in-the-global-contact-gender-scan-2021/>

APRIL 6, 2021 BY EIJA M TUOMINEN

Colleagues from all genders – take part in the Global Contact Gender Scan 2021!



Some time ago, Global Contact contacted our Kumpula Campus Women in Science Network and invited us as their partner in the data collection for the **Gender Scan 2021**. Over the past years, Global Contact has done several regular global surveys about gender in STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics).

Global Contact is a French consulting company that works closely with EU although their Gender Scan covers countries from all over the world. The financial support for the Gender Scan comes from sponsors such as private enterprises (e.g. Orange, a large French telecommunications company).

The last **Gender Scan 2019** gathered about 15000 responses from about 130 countries from around the world (the 2019 report is available in French). The **Gender Scan 2016** was published also as a book: Schmuck, Claudine. *Women in STEM Disciplines*. Springer, 2017.

Previous Gender Scans have not included **Finnish partner organisations**. But, this year – there we are! Since our Women in Kumpula is an unofficial network, officially we are represented by Diversity in Physics Finland with Helsinki Association of Women Researchers. Another partner from Finland is Finnish Federation of Graduate Women.

The online Gender Scan survey is modular, and depending how many separate modules you choose to answer, the entire survey takes some 10-40 minutes to go through. In order to maintain the anonymity of the answers, the partners will get extraction of their own data only if there are enough answers to enable statistical exploitation, i.e. more than 200 answers for each module of the survey.

Note that in the beginning of the survey in "Describe yourself" you will be asked, "Are you answering to this survey following the suggestion of a partner of Gender Scan". There, from the list you may choose **"Diversity in Physics Finland with Helsinki Association of Women Researchers"**.

Colleagues from all the genders, disciplines, career stages, professions: **please participate in the Gender Scan 2021!** Pass the message to your friends and colleagues, too! You will find the survey **HERE:** <https://global.genderscan.org/?lg=2>.

(I answered the survey fluently using Chrome, although Firefox and Explorer should work, too.)

La Française des Jeux, Newsletter “Et sinon quoi de neuf #46 ?”, France, April 6th 2021



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, Avril 2021

<https://www.anc.cr/vernoticias/181-participa-de-la-encuesta-gender-scan-2021>

Participa de la Encuesta Gender Scan 2021

¡Te necesitamos!

La Academia Nacional de Ciencias se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áreas.

¡Necesitamos un cambio! Para ser parte de él, nada más sencillo:

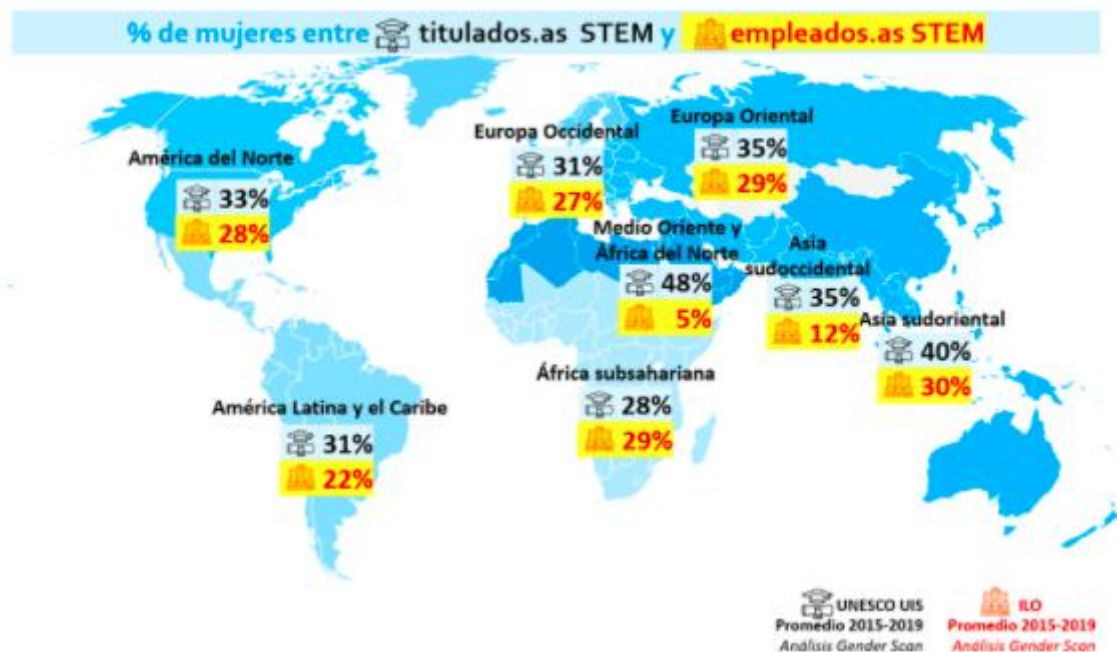
👉 Participa en la encuesta global #GenderScan21, por medio de una computadora, para perfeccionar los indicadores sobre la diversidad de género en ciencia y tecnología:

<https://global.genderscan.org/>

Pueden participar tanto hombres como mujeres y es importante hacerlo usando la computadora.

¡Los retos son inmensos y es más que urgente cambiar la situación y dejar de privarnos de la mitad del talento del mundo!

No olviden indicar que llegaron a la encuesta vía la Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica.



The National Girls Collaborative Project, Newsletter, USA, 29/03/2021



Global Girls Collaborative

Science, Technology, and Innovation. A project of the Global Girls Collaborative and Futuristas.

Gender diversity in technology and science will be a key post-COVID advantage in developing and building damaged economies and societies.

The [Gender Scan research](#) is an international study - in partnership with [UNESCO](#) and international associations – that examines the role of women in scientific and technology professions. Among its goals is to raise the profile of women working in cutting-edge technology and science research sectors.

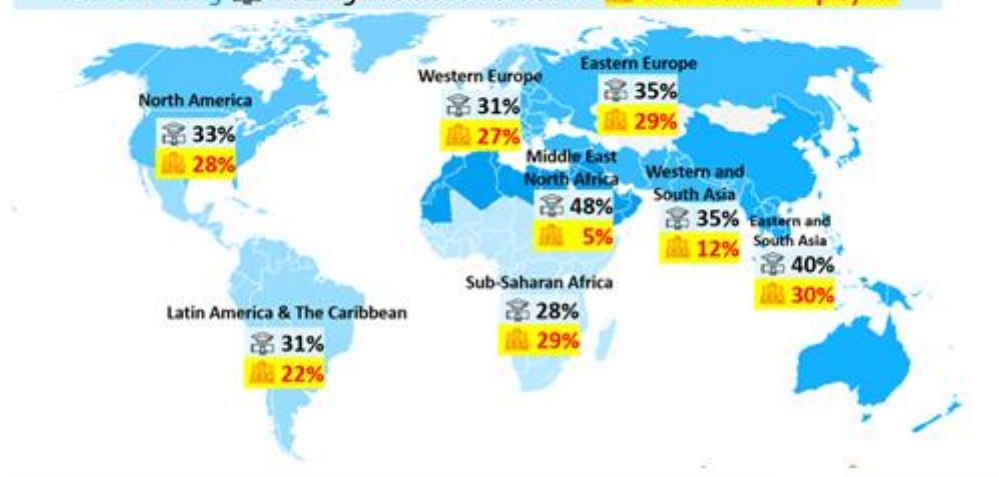
Women in science and technical courses only represent 34% of graduates worldwide. The data is even worse in the workplace. Today, women only make up 28% of scientists and engineers on the planet

TAKE THE SURVEY

Gender Scan has created the [Gender Scan 2021 online survey](#) for those who want to change the situation.

Designed and developed by experts and associations from around the world, the survey gives a voice to students, researchers, entrepreneurs, the self-employed and employees about the reality faced by each, and the impact of COVID-19.

Women among STEM graduated students and STEM sector employees



26/03/2021

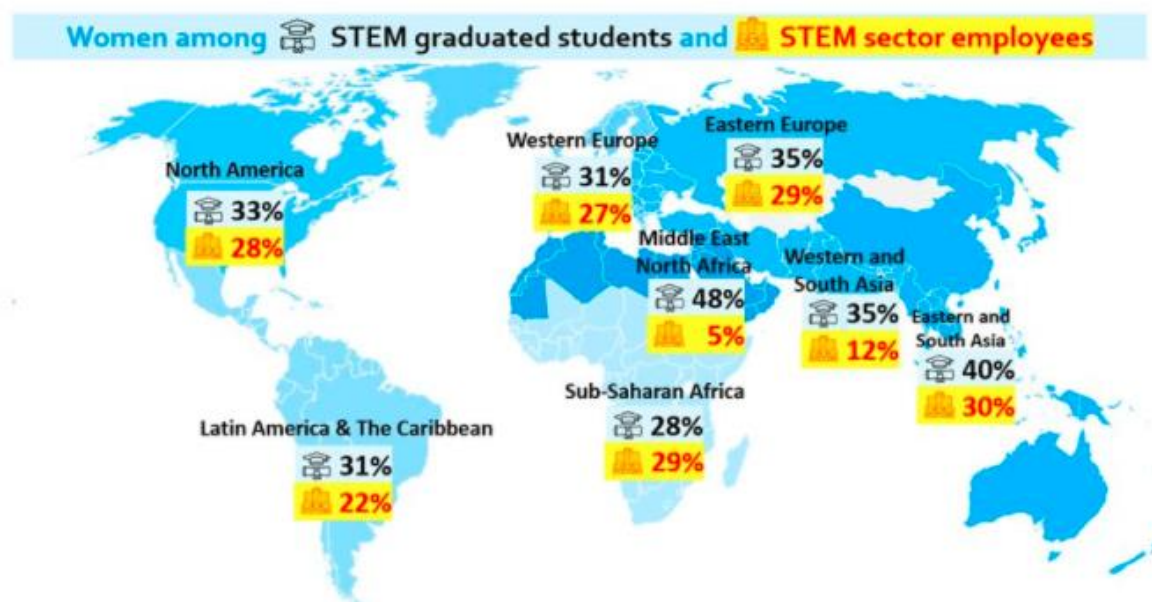
Rusza inicjatywa GenderScan2021. Nasz głos ma znaczenie!

JUSTYNA WOJNIAK / Gender Nauka /

Nasza Fundacja i 200 innych organizacji oraz znaczących postaci życia publicznego z różnych krajów podjęło globalną akcję na rzecz zwiększenia reprezentacji kobiet w obszarze STEM (Science, Technology, Engineering&Mathematics).

Mimo że kobiety stanowią dziś 52% populacji, to wśród absolwentek kierunków STEM jest ich 34%, a wśród naukowców i inżynierów – tylko 28%.

Kobiety i STEM w badaniach GenderScan



Nie dajmy sobie wmówić, że nie jesteśmy wystarczająco kompetentne, nie pozwólmy innym decydować za nas.

Razem możemy to zmienić! Przyłącz się do naszego apelu <https://tinyurl.com/b982em45>

Daj się usłyszeć! Weź udział w badaniu, które pozwoli nam przyjrzeć się sytuacji kobiet w STEM z wielu perspektyw. Ankieta GenderScan adresowana jest do kobiet reprezentujących różne środowiska. Chcemy zachęcić do podzielenia się swoimi doświadczeniami

nastolatki <https://www.teens.genderscan.org>

studentki <https://www.students.genderscan.org>

przedsiębiorczynie <https://www.students.genderscan.org>

pracownice <https://www.students.genderscan.org>

◀ Więcej kobiet w STEM!

Nasza przedstawicielka wśród uczestniczek
debaty Wolnej Nauki "Kobiety w nauce" ▶

RELATED POSTS

GENDER NAUKA

Nasza przedstawicielka wśród uczestniczek debaty Wolnej Nauki "Kobiety w nauce"

GENDER NAUKA

Więcej kobiet w STEM!

GENDER NAUKA

Fundacja Kobiety Nauki
zaprasza na spotkanie z Eileen Pollock

<https://www.programa.org/diversidade-genero-tecnologia-pesquisa-genderscan/>

Chamada para a Ação e Pesquisa Internacional GenderScan: Diversidade de gênero em tecnologia, um avanço crucial para a recuperação pós-pandemia!

mar 26, 2021 | Artigos, Inspirar | 0 Comentários



CHAMADA À AÇÃO

Diversidade de gênero na tecnologia: uma vantagem fundamental pós-Covid

Você conhece Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martínez Romero, Ritu Karidhal ou ainda Catherine Ngila? Não?

É, na verdade, algumas das 5 convidadas, essas mulheres estão no topo da inovação tecnológica hoje. Katalin Kariko é a inventora da tecnologia de RNA messengers usada em vacinas contra a Covid-19. Laurence Devillers é uma pioneira da IA (Inteligência Artificial) ética, um desafio decisivo para o respeito aos nossos direitos, liberdades e bem-estar na era digital. Esperanza Martínez Romero desenvolveu técnicas que aumentam a produtividade na agricultura, melhorando o meio ambiente. Obrigada a Ritu Karidhal, a India é o quarto país do mundo a ter pilotado com sucesso uma missão de exploração em Marte. E Catherine Ngila usa a nanotecnologia para analisar o sistema pulmonar no Igene, uma tecnologia essencial para a gestão dos

Nas vésperas do dia 8 de março, homens e mulheres de todo o mundo estão lançando uma chamada para a ação, convidando os governos a publicarem a cada ano um ranking oficial de diversidade de gênero no ensino superior nas áreas de ciências e tecnologia.

Nesta tribuna, lançada por iniciativa de Claudine Schmuck, autora do Gender Scan, temos mais de 200 personalidades comprometidas (líderes de associações, fundações, instituições, cursos e empresas), incluindo a PrograMaria. Nosso objetivo é alertar sobre a falta de progresso na diversidade de gênero na tecnologia, mesmo com os exemplos de Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martínez Romero, Ritu Karidhal e Catherine Ngila que demonstram como a contribuição das mulheres é decisiva.

Em nível mundial, as mulheres representam **34% do total de pessoas diplomadas em formações científicas e tecnológicas**, e apenas **28% do total de profissionais na ciência, tecnologia e engenharia** (1). Estereótipos e sexismo são ainda freios e obstáculos a serem superados.

Esta chamada à ação convida **os governos a publicar oficialmente um ranking anual das formações científicas e tecnológicas de acordo com a porcentagem de mulheres estudantes e graduadas**. Esta medida, simples de ser aplicada, permitirá avaliar a capacidade da formação universitária em ciências e tecnologia para atrair e formar mulheres, cujas áreas de pesquisa e as empresas necessitam. Isso permitirá, a cada ano, analisar o impacto das medidas corretivas implantadas.

Implantar indicadores para agir e mudar a situação, essa é a razão de ser do Gender Scan: Cada edição permite medir o progresso e os novos passos a serem dados. Entre as realizações está um aumento de 20% na proporção de mulheres empregadas em grandes empresas STEM satisfeitas com uma melhor organização do trabalho e apoio à parentalidade na Europa (2). "Co-construída" em parceria com coletivos de estudantes, empreendedores de pequenas e médias empresas (PME), autônomas/os e funcionárias/os, a **pesquisa fica online de março a julho de 2021**. O objetivo é apontar as conquistas e identificar meios para agir com cada um desses públicos. Os resultados e análises serão publicados no final de 2021.

A chamada para a ação pode ser consultada em <https://www.genderscan.org/> e está aberta para assinaturas de organizações e associações que queiram se envolver na mudança dessa situação.



Participe você também da pesquisa, e compartilhe nas suas redes!

Clique aqui se você é **estudante universitária/o/e**: <http://bit.ly/gscanstudent>

Clique aqui se você é **empreendedor/a ou freelance**: <http://bit.ly/gscanenterprise>

Clique aqui se você é **funcionária/o/e de empresa/organização ou público geral**:
<http://bit.ly/gscanglobal>

Lembre-se: no início da pesquisa, marque a **PrograMaria** na pergunta: "Você está respondendo a este questionário por sugestão de um parceiro do Gender Scan?" 😊 Assim teremos acesso aos resultados para compartilhar na nossa rede!

Apresentação do Gender ScanTM : criado em 2008 e publicado a cada dois anos desde 2017, Gender Scan é um estudo mundial de referência sobre diversidade de gênero na tecnologia. O estudo é baseado na análise de dados estatísticos internacionais da UNESCO e da Organização Mundial do Trabalho e dos resultados declarativos dos respondentes da pesquisa. Em 2019, a pesquisa foi realizada online em 130 países com 15.000 pessoas entrevistadas do sexo masculino e feminino, com mais de 18 anos.

Notas:

(1) Primeiros dados consolidados Gender Scan 2021.

(2) Dados Gender Scan 2019.

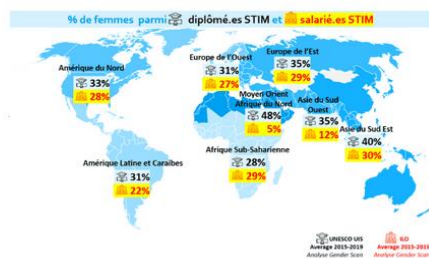
Centrale Supélec au féminin, Newsletter, France, March 23rd 2021



CENTRALESUPELEC AU FÉMININ (CSA)

INVITATION

L'enquête mondiale GenderScan21 est en ligne



mercredi 24 mars à 20:55

visio

Cet événement a aussi lieu en ligne.

[JE M'INSCRIS](#)

CentraleSupélec au Féminin partenaire de l'enquête mondiale GENDERSCAN

Pour y répondre <https://inkd.in/dGe2muc> et merci de sélectionner CentraleSupélec au Féminin comme partenaire.
Les défis pour la planète et les êtres qui l'habitent sont immenses, on pourrait avoir besoin de toutes pour les relever, non ?

Or, les femmes ne représentent qu'un trop faible pourcentage des effectifs liés à l'innovation, aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie.

- 👉 34% de diplôméEs dans le monde
- 👉 28% de scientifiques et ingénieur.e.s
- 👎 Ces chiffres ne progressent pas

Afin de rappeler ce constat et d'émettre des propositions, 250 personnalités ont signé une tribune initiée par Claudine Schmuck #GenderScan211 et relayée par RFI - Radio France Internationale et L'Usine Nouvelle (en France) début mars. La proposition va être intégrée au projet de loi sur l'émancipation économique des femmes.

ON A AUSSI BESOIN DE VOUS

Vous aussi, vous voulez sortir du fatalisme, et contribuer à la création d'indicateurs pertinents pour changer la donne ? C'est très simple, et ça ne vous prendra qu'une dizaine de minutes.

👉 L'enquête mondiale #GenderScan21 est en ligne, sur les 5 continents.
Entrepreneurs, salarié.es, étudiant.es, ados, tout le monde peut répondre. On compte sur vous !

Gabriela BELAID



Bulletin de veille

ÉDUCATION DES ADULTES

23 mars 2021



Appels à l'action



[Appel à agir - Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid](#)

Gender Scan, avec un collectif de plusieurs centaines d'organisations et associations dans le monde et Ensemble contre le Sexisme en France, appelle les gouvernements à publier officiellement chaque année un classement national des formations scientifiques et techniques, en fonction de la proportion d'étudiantes diplômées.

Pôle académique de Namur, E-mail, Belgique, 23/03/2021

Bonjour,

Tu es étudiant.e dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des mathématiques ou de l'informatique ? Nous avons besoin de toi !

Avec [le Pôle académique de Namur](#), l'UNamur s'engage dans la première étude mondiale pour la mixité dans les métiers scientifiques et technologiques, [Gender Scan](#).

À ce jour, les femmes représentent 52% de l'humanité, mais seulement 34% des diplômé.e.s dans les formations scientifiques et techniques !

Pour contribuer à la récolte des données sur la vie des étudiant.e.s dans ces domaines d'études, pourrais-tu répondre à cette petite enquête s'il te plaît ?

Clique ici pour participer à l'enquête [#GenderScan21](#)

👉 <http://www.students.genderscan.org/>. Cela te prendra maximum 10 minutes !

À la première question « Répondez-vous à ce questionnaire suivant la suggestion d'un partenaire de Gender Scan ? », choisis dans le menu déroulant "Pôle académique de Namur".

Les données récoltées pour ton établissement permettront de favoriser la mixité et de combattre les stéréotypes dans les études scientifiques et technologiques. Pour avoir accès aux données précises, nous avons besoin de minimum 200 participations.

Merci d'avance de nous aider et de répondre à l'enquête !

Pour en savoir plus sur le [Pôle Académique de Namur](#).

Pour en savoir plus sur l'enquête [Gender Scan](#) (Global Contact).



Society of Women Engineers, Blog post, USA, 17/03/2021

<https://alltogether.swe.org/2021/03/call-to-participate-in-global-survey-on-gender-equity-in-stem/>

What is the purpose of this survey?

The Gender Scan survey is an international survey on women in STEM led by the organization Global Contact in partnership with international organizations, including the Society of Women Engineers. The survey seeks to understand the current status of women in STEM at various stages, from adolescence (pre-college) to the workforce. The survey will assess the impact of gender balance policies in the STEM workforce as well as report trends of female participation along the STEM pipeline. Given the potential global impact of this effort, SWE invites you to participate in the survey.

Why should I participate?

While the Gender Scan survey is spearheaded by Global Contact, an organization based in France, the survey results are expected to contribute new knowledge to move us forward in achieving gender equity in STEM globally. For instance, previously in the 2019 survey, over 15,000 respondents from across 79 organizations participated in the survey. The results from the 2019 survey showed that gender-balanced teams, as opposed to non-gender-balanced teams, in science and technology fields were associated with better team performance and employee well-being (Global Contact, 2019). The current survey will focus on topics such as remote work and work-life balance, sexism, education, and training in STEM. Therefore, your participation in the Gender Scan survey is a unique opportunity to assess the current climate on gender equity in STEM while also elevating the voices of women across the STEM pipeline.

Who is eligible?

SWE is excited to collaborate in this international survey as one of many organizations partnering with Global Contact. Still, the Gender Scan survey is not exclusive to SWE members, and therefore, we are inviting *all* STEM college students and STEM employees, regardless if they are a SWE member, to participate in the 2021 Gender Scan survey. Participants of any gender can take the survey; however, they must be over the age of 18. STEM college and university students include those studying STEM, either enrolled in a STEM major or considering a STEM major or career.

How do I take the survey?

While SWE membership is not a requirement to participate in the 2021 Gender Scan survey, we would appreciate it if interested participants list the Society of Women Engineers (SWE) as the partner of Gender Scan who suggested and invited you to participate. Overall, the survey is estimated to take approximately 10 minutes to complete. While the core survey on gender balance in STEM education and workforce is short, participants are encouraged to also complete sections on specific topics including, remote work and work-life balance and sexism at work. The survey will remain open for the next three months until the end of July 2021.

STEM college students:

1. Use this [link](https://students.genderscan.org/?lg=2) (or type <https://students.genderscan.org/?lg=2> into your web browser) and select your preferred language. You will be prompted to select a partner from a drop-down menu list.
2. Please select **Society of Women Engineers** (see Figure 1) for the question "Are you answering to this survey following the suggestion of a partner of Gender Scan?"

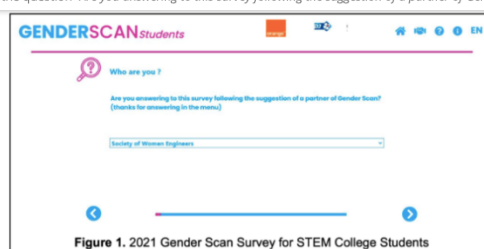


Figure 1. 2021 Gender Scan Survey for STEM College Students

STEM workers:

1. Use this [link](https://global.genderscan.org/?lg=2) (or type <https://global.genderscan.org/?lg=2> into your web browser) and select your preferred language.
2. Specify the country and type of community (urban, suburban, or rural) where you live.
3. You will then be prompted to select a partner from a drop-down menu list. Please select **Society of Women Engineers** (see Figure 2) for the question "Are you answering to this survey following the suggestion of a partner of Gender Scan?"

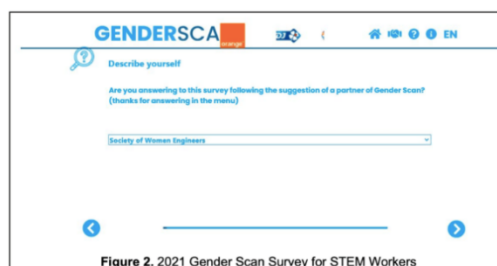


Figure 2. 2021 Gender Scan Survey for STEM Workers

À l'attention des responsables de la communication des écoles françaises d'ingénieurs,
À l'attention des référents égalité des écoles françaises d'ingénieurs,
À l'attention des référents société des écoles françaises d'ingénieurs,
À l'attention des membres du BNEI,

Madame,
Monsieur,

La CDEFI s'engage aux côtés de Gender Scan pour une implication égale des femmes dans les métiers scientifiques et technologiques. À ce jour, elles représentent 52 % de l'humanité, mais seulement 34 % des diplômés dans les formations scientifiques et techniques !

Depuis 2008 Global Contact conduit une étude de référence sur la mixité dans la tech, la recherche et l'innovation. Cette étude prend appui sur des données issues de l'enquête en ligne Gender Scan, conduite en partenariat avec 80 associations ou fédérations professionnelles représentatives dans le monde et ayant pour cible des élèves du secondaire, des étudiants du supérieur et des professionnels. En 2019 cette enquête en ligne a été renseignée par environ 15 000 répondants hommes et femmes venant de 130 pays différents !

Cette étude permet de mettre en lumière les inégalités de genre dans l'accès aux études puis dans les parcours professionnels dans les STEM, et ainsi d'analyser les causes du phénomène de « Leaky pipeline » dans ces disciplines. Le volet étudiant de l'enquête sur laquelle est basée cette étude est principalement composé de questions portant sur les choix d'orientation des étudiants et leurs affinités pour certaines disciplines.

Enfin, nous pourrions vous faire un retour général sur les résultats de l'enquête concernant les écoles d'ingénieurs, et celui-ci sera bien sûr d'autant plus représentatif qu'il y aura de répondants !

Merci donc de diffuser cette enquête à vos étudiants qui peuvent y participer en environ 10 minutes en suivant ce lien : <http://www.students.genderscan.org/>

Bien cordialement,



CDÉACF, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA), Site web, Canada, 16/03/2021

<https://icea.gc.ca/fr/aggregator/sources/1?page=6>

icéa Institut de coopération pour l'éducation des adultes

Accueil | Actualités | Outils | Initiatives | Dossiers | Archives | À propos | Édition 2021 du Prix Émile-Olivier

Accueil » Feed aggregator » Sources

CDEACF Nouvelles

URL : <http://cdeacf.ca/flux/actualites/tous/rss.xml>

SOUTENEZ L'ICEA:

Don électronique

Mixité dans la tech - Participez à l'enquête Gender Scan

Mardi 16 mars 2021

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), Canada, 16/03/2021

<https://cdeacf.ca/recherches?s=Gender+Scan>



The National Girls Collaborative Project, Newsletter, USA, Mars 2021

Global Resources

Gender Scan 2021 Survey

[Gender Scan research](#) is an international study that examines the role of women in scientific and technology professions. Among its goals is to raise the profile of women working in cutting-edge technology and science research sectors. The [Gender Scan 2021 online survey](#) is now available. Designed and developed by experts and associations from around the world, the survey gives a voice to students, researchers, entrepreneurs, the self-employed and employees about the reality faced by each, and the impact of COVID-19.

European Network for Women in Leadership, Newsletter, Europe, March 2021

<https://mailchi.mp/d4685efce6be/wil-europe-monthly-update-march-2021>

GENDERSCAN

This month saw the launch of **WIL partner, GenderScan's platform and survey to gather information about the role of women in the STEM field.** Along with our Partner, Orange, WIL is a strong supporter of this initiative, led by WIL Board Member, **Claudine Schmuck**, because we are convinced about the importance of understanding trends and raising the profile of women in this sector. You can read more about GenderScan's work [here](#).

Movimiento STEAM, Newsletter, Mexico, March 2021

<https://mailchi.mp/movimientostem.org/boletin-steam-dia-internacional-de-la-mujer-y-la-nina-en-la-ciencia-10882598?e=12bafbe4ed>



[GenderScan](#)

En **Movimiento STEAM** colaboramos con **GenderScan** para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. Participa en la encuesta 2021. Da clic [aquí](#).

Advancing New Canadian Women in Technology (ANCWT), Website, Faculty of Engineering, Canada, 15th of march

<https://engineering.uottawa.ca/news/women-tech-key-success-factor-covid-economic-recovery>



uOttawa

Programs and courses Future students Students Faculties Research Alumni Support uOttawa

Faculty of Engineering

News and awards / Women in tech: a key success factor for COVID economic recovery

About Undergraduate programs Graduate programs Future students Student experience Our research Academic Units Centre for Entrepreneurship and Engineering Design

Engineering Outreach Alumni and partners Make the Future Industry Insights Staff and professor directory

COVID-19: Last Update – March 18, 2021, 2:45 pm

Women in tech: a key success factor for COVID economic recovery.

Posted on Monday, March 15, 2021

Author: Dr. Sawsan Abdul-Majid, President ANCWT / Présidente ANCWT, University of Ottawa / Université d'Ottawa



On the 6th of March, men and women from around the world launch a call for more women in tech, they invite governments to publish an official ranking of establishments/universities teaching STEM based on the proportion of women among graduated students.

With more than 200 hundred personalities representing the public and the private sector, Advancing new women in Technology (Advancing new Canadian women in Technology , ANCWT -Employment bridging program for immigrants and refugees ladies in STEM field , hosted at uOttawa , www.ancwt.ca) has joined the call initiated by Claudine Schmuck, author of Gender Scan, including to raise attention on the lack of progresses for women in tech while the examples of Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, et Catherine Ngila demonstrate how decisive women's contribution to innovation can be.

Today less women enter scientific and technical studies, where they only represent 34%^[1] of all STEM graduates in the world. This situation worsens on the job market in part due to sexism, where the proportion of women drops to 28% among scientists and engineers^[1].

The call for action invites governments to publish officially each year a ranking of STEM universities by proportion of graduated women. This action will enable to evaluate the ability if universities to attract and retain the women needed by public and private R&D. It will enable to measure from one year to the other the evolution and the effectiveness of solutions implemented.

Developing indicators for action is the focus of Gender Scan. Each edition enables to measure accomplishments as well as next steps. Co-constructed with partners representing students, SME & co-workers, and employees the 2021 survey will remained focused on highlighting achievements and identifying key actions for each target audience : teenagers, students, SME & co-workers and employees.

As of the 6th of march the call for action will be available on <https://www.genderscan.org/> . It will remain open to new signatories after the 8th of march.

Gender Scan presentation :

[1] Gender ScanTM : created in 2008 and published every to year since 2017, Gender Scan is a reference survey on women in STEM from education to employment. It integrates data from UNESCO and the International Labor Organization to provide global insights on the evolution of the proportion of women in STEM studies, STEM sectors and STEM occupations. It also includes results from the online survey. The 2019 Gender Scan survey more than 15 000 respondents from 130 countries x

^[1] Source : Unesco, Gender Scan analysis.

^[1] Source : International Labor Organization, Gender Scan analysis.

Advancing New Canadian Women in Technology ANCWT, Canada, 15/03/2021
[Women in tech: a key success factor for COVID economic recovery. | Faculty of Engineering | University of Ottawa \(uottawa.ca\)](#)

Women in tech: a key success factor for COVID economic recovery.

Posted on Monday, March 15, 2021

Author: Dr. Sawsan Abdul-Majid, President ANCWT / Présidente ANCWT, University of Ottawa / Université d'Ottawa



On the 6th of March, men and women from around the world launch a call for more women in tech, they invite governments to publish an official ranking of establishments/universities teaching STEM based on the proportion of women among graduated students.

With more than 200 hundred personalities representing the public and the private sector, Advancing new women in Technology (Advancing new Canadian women in Technology, ANCWT-Employment bridging program for immigrants and refugees ladies in STEM field, hosted at uOttawa, www.ancwt.ca) has joined the call initiated by Claudine Schmuck, author of Gender Scan, including to raise attention on the lack of progresses for women in tech while the examples of Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, et Catherine Ngila demonstrate how decisive women's contribution to innovation can be.

Today less women enter scientific and technical studies, where they only represent 34%^[1] of all STEM graduates in the world. This situation worsens on the job market in part due to sexism, where the proportion of women drops to 28% among scientists and engineers^[2].

The call for action invites governments to publish officially each year a ranking of STEM universities by proportion of graduated women. This action will enable to evaluate the ability if universities to attract and retain the women needed by public and private R&D. It will enable to measure from one year to the other the evolution and the effectiveness of solutions implemented.

Developing indicators for action is the focus of Gender Scan. Each edition enables to measure accomplishments as well as next steps. Co-constructed with partners representing students, SME & co-workers, and employees the 2021 survey will remained focused on highlighting achievements and identifying key actions for each target audience : teenagers, students, SME & co-workers and employees.

As of the 6th of march the call for action will be available on <https://www.genderscan.org/>. It will remain open to new signatories after the 8th of march.

Gender Scan presentation :

[1] Gender ScanTM : created in 2008 and published every to year since 2017, Gender Scan is a reference survey on women in STEM from education to employment. It integrates data from UNESCO and the International Labor Organization to provide global insights on the evolution of the proportion of women in STEM studies, STEM sectors and STEM occupations. It also includes results from the online survey. The 2019 Gender Scan survey more than 15 000 respondents from 130 countries x

[2] Source : Unesco, Gender Scan analysis.

[3] Source : International Labor Organization, Gender Scan analysis.

Réseau des Femmes d'affaires du Québec, Infolettre, Canada, 11/03/2021



Le RFAQ s'engage aux côtés de Gender Scan pour une implication égale des femmes dans les métiers scientifiques et technologiques. Nous avons besoin de vous pour que ça change! Pour vous engager à votre tour, rien de plus simple : Participez à l'enquête mondiale #GenderScan21, environ 15 minutes.
[Lien entreprise](#)
[Lien salariés](#)

MOD-ELLE, E-mail, Suisse, 10/03/2021

Objet : ENQUETE MONDIALE

De : Andrea Delannoy – andrea.delannoy@mod-elle.ch

Signature : Signature n°1

Bonjour à toutes et tous,

J'espère que vous allez très bien toutes et tous!

MOD-ELLE s'engage aux côtés de Gender Scan pour une implication égale des femmes dans les métiers scientifiques et technologiques. A ce jour, elles représentent 52% de l'humanité, mais seulement 34% des entrepreneur.es!

Nous avons besoin de vous pour que ça change ! Pour vous engager à votre tour, rien de plus simple :

👉 Participez à l'enquête mondiale #GenderScan21, environ 15 minutes. <http://www.enterprise.genderscan.org/>

Les défis à relever sont immenses, il est plus qu'urgent de changer la donne et de cesser de se priver de la moitié des talents de la planète. Nous comptons sur vous !

Bien à vous,
Andrea

Andrea Delannoy
Présidente

MOD-ELLE
www.mod-elle.ch
+41 78 601 03 42

www.linkedin.com/in/andreadelannoy

Grande Ecole du Numérique, article sur le site web, France, March 2021

Ateliers de travail sur la mixité dans
Les STIM

GENDERSCAN

La GEN a participé aux ateliers de réflexion sur la mixité dans les STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie, Mathématiques) organisés par le cabinet d'études Global Contact (Etude Gender Scan 2019) au Secrétariat d'Etat au Numérique.

En savoir plus sur l'étude Gender Scan

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), Site web, Canada, 08/03/2021

<https://cdeacf.ca/recherches?f%5B0%5D=type%3Aactualite&page=6>

**CDEACF**
Le Centre de documentation sur l'éducation
des adultes et la condition féminine (CDÉACF)

[f](#) [t](#) [v](#)
[CONTACT](#) [🔍](#)

[🏠](#) [CATALOGUE](#) [SERVICES](#) [ACTUALITÉS](#) [À PROPOS](#) [CONDITION DES FEMMES](#) [ALPHABÉTISATION ET COMPÉTENCES](#) [ÉDUCATION DES ADULTES](#)

Appel à agir - Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid

Actualité

Date de publication : 8 mar 2021



Le ministre Isabelle Charest annonce un plan d'action pour contraindre les

CDÉACF, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA), Site web, Canada, 08/03/2021

<https://icea.qc.ca/fr/aggregator/sources/1?page=6>

Icea Institut de coopération
pour l'éducation des adultes

[Rechercher](#)

[f](#) [in](#) [t](#)

[Accueil](#) [Actualités](#) [Outils](#) [Initiatives](#) [Dossiers](#) [Archives](#) [À propos](#) [Édition 2021 du Prix Émile-Ollivier](#)

[Accueil](#) » [Feed aggregator](#) » [Sources](#)

CDEACF Nouvelles

URL : <http://cdeacf.ca/flux/actualites/tous/rss.xml>



[SOUTENEZ L'ICEA:](#)
[Don électronique](#)

Appel à agir - Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid

Lundi 8 mars 2021

Wiecej kobiet w STEM!

JUSTYNA WOJNIAK / Gender Nauka /

Z dumą i ogromną satysfakcją informujemy, że nasza Fundacja jako organizacja partnerska inicjatywy Gender Scan, znalazła się wśród sygnatariuszy apelu na rzecz zrównoważenia proporcji kobiet i mężczyzn w obszarze STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).

Wszyscy wiemy, że mimo zwiększającego się poziomu społecznego uwrażliwienia na potrzebę równoprawnego traktowania kobiet i mężczyzn, w dalszym ciągu istnieją dziedziny, w których pozostaje wiele do zrobienia w tej kwestii. Taką dziedziną jest niewątpliwie nauka, a w szczególności te jej dyscypliny, które obciążone są stereotypowym postrzeganiem kompetencji kobiet i mężczyzn.

Dlatego razem z pozostałymi partnerami w podpisanym przez nas dokumencie wzywamy rządy do publikowania listy uczelni wyższych prowadzących studia w obszarze STEM w formie rankingów uwzględniających proporcje kobiet i mężczyzn wśród swoich absolwentów.

Uważamy, że takie działanie pozwoli ocenić zdolność poszczególnych uczelni do zachęcania kobiet do podjęcia studiów w obszarze STEM, a w efekcie nie tylko zatrzyma je w tym sektorze zatrudnienia, ale też zwiększy liczbę inżynierek i naukowiek na ciągle zdominowanym przez mężczyzn rynku pracy.

Wierzmy, że większy udział kobiet w rozwoju nauki i technologii to kluczowy warunek uzdrowienia gospodarki dotkniętej skutkami globalnej pandemii, z którą przychodzi nam się dziś mierzyć.

https://drive.google.com/file/d/1BOV_L0gSg082XgniR-lahfTHwNYX4vjd/view?usp=drivesdk

◀ Fundacja Kobiety Nauki zaprasza na spotkanie z Eileen Pollock

Rusza inicjatywa GenderScan2021. Nasz głos ma znaczenie! ▶

RELATED POSTS

GENDER NAUKA

Nasza przedstawicielka wśród uczestniczek debaty Wolnej Nauki "Kobiety w nauce"

GENDER NAUKA

Rusza inicjatywa GenderScan2021. Nasz głos ma znaczenie!

GENDER NAUKA

Fundacja Kobiety Nauki zaprasza na spotkanie z Eileen Pollock

Grande Ecole du Numérique, article sur le site web, France, March 2021



A l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, plus de 200 associations et personnalités signent l'appel à agir de GenderScan qui souhaite une implication égale des femmes dans la tech, pour inventer ensemble une relance post-covid gagnante parce que paritaire !

Mixité dans la tech, l'atout maître post-Covid

« Les connaissez-vous ? Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Ritu Karidhal, ou bien Catherine Ngila ? Non ? Et pourtant, venues de cinq continents, **ces femmes sont, aujourd'hui, à l'origine d'innovations primordiales.** (...) La liste est longue de ces femmes souvent méconnues. Et pourtant elles sont là ! Au front ! Chacune d'entre elles contribue à un combat vital pour nous toutes et tous. Mais les obstacles à surmonter pour y parvenir sont innombrables. Dès l'école, elles doivent faire face aux stéréotypes (...) »

Résultat de ces stéréotypes ? Les femmes sont moins nombreuses dans les études scientifiques et techniques, où elles ne représentent que 34 % des diplômés dans le monde (*Unesco, analyse Gender Scan*). Cette chute s'aggrave ensuite sur le marché de travail avec seulement 28% de femmes scientifiques et ingénieurs à l'international (*Organisation Mondiale du Travail, analyse Gender Scan*).

GenderScan et un collectif de plusieurs centaines d'organisations et associations proposent pour commencer une mesure simple : **publier officiellement chaque année un classement national des formations scientifiques et techniques, en fonction de la proportion d'étudiantes diplômées.** Son objectif ? Evaluer la capacité des formations en science et technique à attirer et former les femmes !

Pour vous engager à votre tour, rien de plus simple :

👉 [Participez à l'enquête mondiale #GenderScan21](#), pour affiner les indicateurs sur la mixité dans la tech !

Réseaux sociaux : Facebook

Nom de l'organisation, Pays, date

La Grande Ecole du Numérique, France, 20/12/2021



Grande Ecole du Numérique

43 min ·

...

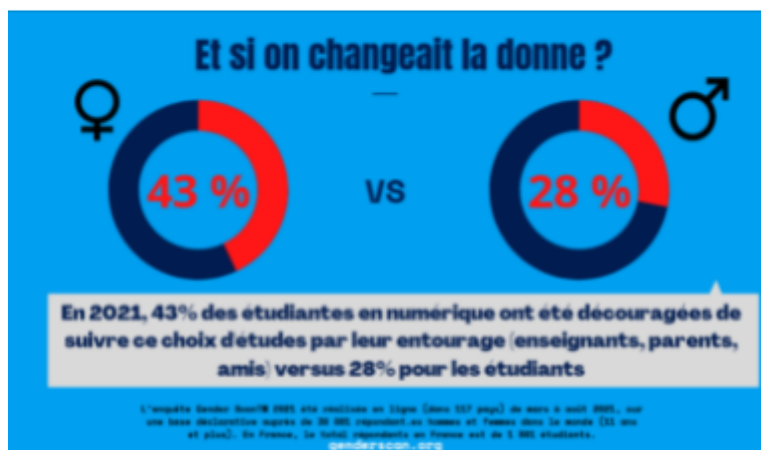
Les premiers résultats de l'enquête @GenderScan 2021 réalisée en collaboration avec le @Ministèrede l'Education Nationale et 200 associations à l'international (dont la #GEN) ont été publiés.

L'objectif ? Mesurer l'évolution de la #féminisation dans le secteur des technologies et du numérique

D'après l'enquête :

Seulement 7% des adolescentes se projettent dans le #numérique.

43% des étudiantes dans le numérique ont déjà été découragées par leur entourage (familles, amis, pro... Voir plus



Orange France, France, 24/11/2021



Orange @orange - 24 nov.

...

Pour les adolescents français, les métiers du [#numérique](#) n'ont pas de genre. Pourtant la France fait parti des pays où la proportion de [#femmes](#) parmi les techniciens est la plus faible (via [@GenderScan](#)).

Changeons la donne !

Participez au Village [#HelloWomen](#)

**Prenez votre avenir
en main grâce au
Village Hello Women**
**Le 1er décembre de
14 à 18h à l'Elysée**

0:04

[orange.jobs](#)

Hello Women, un évènement gratuit, ouvert à toutes et tous !

Tunisian Women Mathematician's Association TWMA, Tunisie, 15/07/2021



WenakLabs, Tchad, 08/07/2021



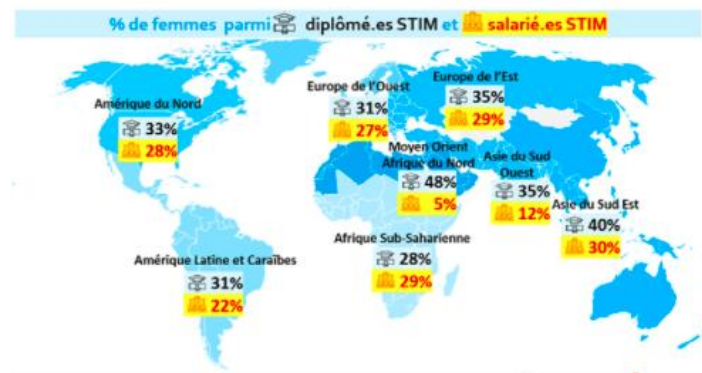
WenakLabs, Tchad, 10/06/2021

WenakLabs 10 juin · 🌐

🔔 N'oublions pas les femmes dans la relance post-Covid ! Près de 200 personnalités / collectifs signent une tribune pour lutter contre la trop faible présence de femmes dans les sciences et la technologie.

- 👉 34% de diplômées dans le monde
- 👉 28% de scientifiques et ingénieur.e.s
- 🛑 Ces chiffres ne progressent pas

L... Afficher la suite

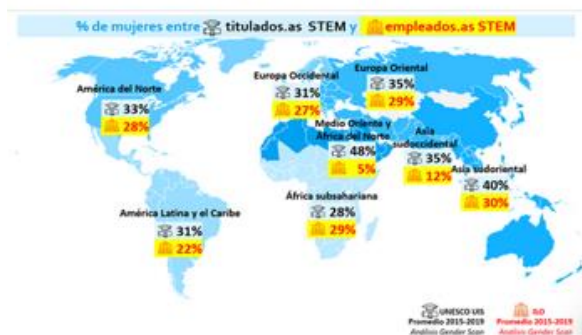


Ticotal, Costa Rica, 22/04/2021

Ticotal Publicado por Melania Odio Bolaños · 2 min · 🌐

¡Necesitamos tu apoyo participando de la encuesta Gender Scan 2021!

¿Qué es Gender Scan? Es una red GLOBAL, en colaboración con la UNESCO, la OECD y otras instituciones internacionales realizan un estudio enfocado a la diversidad de género en: educación, empleo e innovación, mediante una encuesta en línea para hombres y mujeres. La Academia Nacional de Ciencias (ANC) es la representante para Costa Rica que colabora en dicho análisis. Gender Scan se centra en mostrar el... Ver más



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 22/04/2021

Academia Nacional de Ciencias Costa Rica
Publicado por Melania Odio Bolaños · 16 min ·

¡Necesitamos tu apoyo participando de la encuesta Gender Scan 2021!

¿Qué es Gender Scan? Es una red GLOBAL, en colaboración con la UNESCO, la OECD y otras instituciones internacionales realizan un estudio enfocado a la diversidad de género en: educación, empleo e innovación, mediante una encuesta en línea para hombres y mujeres. La Academia Nacional de Ciencias (ANC) es la representante para Costa Rica que colabora en dicho análisis.

Gender Scan se centra en mostrar ... Ver más

% de mujeres entre titulados.as STEM y empleados.as STEM

Región	% de mujeres entre titulados.as STEM	% de mujeres entre empleados.as STEM
América del Norte	33%	28%
América Latina y el Caribe	31%	22%
Europa Occidental	31%	27%
Europa Oriental	35%	29%
Medio Oriente y África del Norte	48%	5%
Asia sudoccidental	35%	12%
Asia sudoriental	40%	30%
África subsahariana	28%	29%

UNESCO UIS

University Women of Europe, Europe, 18/04/2021

<https://www.facebook.com/UniversityWomenofEurope>

University Women of Europe
18 avril, 10:42 ·

As partner of [Gender Scan](#), [University Women of Europe](#) offers each individual to make the difference by simply taking a few minutes fill this online survey: <https://www.genderscan.org/>
#genderscan21 #genderequality #GenderBalance

Voir la traduction

GENDERSCAN.ORG

Gender Scan : faites la différence
Have you heard of them: Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperan...

1 · 2 partages

J'aime · Commenter · Partager

Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 17/04/2021



Academia Nacional de Ciencias Costa Rica

Publicado por Melania Odio Bolaños · 17 de abril a las 17:21 ·

🔔 ¡Necesitamos tu apoyo participando de la encuesta Gender Scan 2021!

En el presente año la ANC se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áreas. Ver más



Colegio Científico de Alajuela, Costa Rica, 17/04/2021



Colegio Científico de Alajuela

17 de abril a las 17:22 · 🌐

...

Participen de esta encuesta: apoyemos a la [Academia Nacional de Ciencias Costa Rica](#)

% de mujeres entre titulados.as STEM y empleados.as STEM



Academia Nacional de Ciencias Costa Rica

Publicado por Melania Odio Bolaños · 17 de abril a las 17:21 · 🌐

🔔 ¡Necesitamos tu apoyo participando de la encuesta Gender Scan 2021!

Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 11/04/2021



Academia Nacional de Ciencias Costa Rica

Publicado por Melanía Odio Bolaños · 11 de abril a las 18:32 ·

🔔 ¡Necesitamos tu apoyo participando de la encuesta Gender Scan 2021!

En el presente año la ANC se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áre... [Ver más](#)



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 09/04/2021



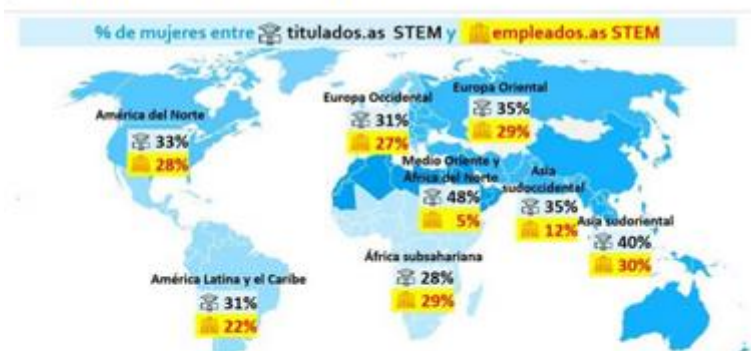
Academia Nacional de Ciencias Costa Rica

Publicado por Melania Odio Bolaños · 9 de abril a las 16:59 ·

...

🔔 ¡Necesitamos tu apoyo participando de la encuesta Gender Scan 2021!

En el presente año la ANC se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áre... [Ver más](#)



Ticotal, Costa Rica, 08/04/2021



Ticotal

publicado por Melania Odio Bolaños · 8 de abril a las 09:32 ·

...

🔥 ¡Necesitamos tu apoyo participando de la encuesta Gender Scan 2021!

En el presente año la ANC se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áre... [Ver más](#)



Ticotal, Costa Rica, 06/04/2021



Ticotal

Publicado por Melania Odio Bolaños · 6 de abril a las 09:31 ·

🔔 ¡Te necesitamos!

La Academia Nacional de Ciencias se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áreas.

¡Necesitamos un cambio! Para ser parte d... [Ver más](#)



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 06/04/2021

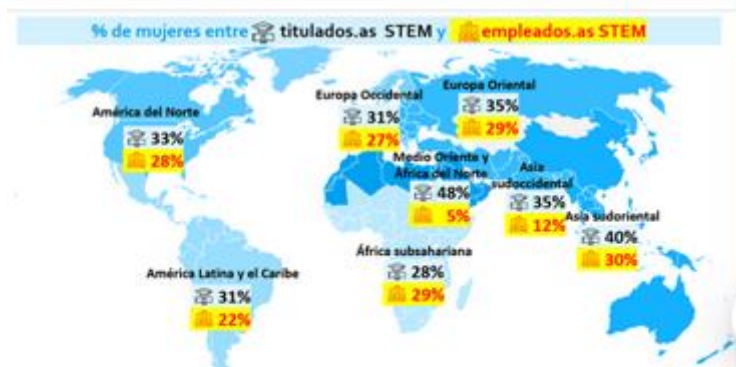


Academia Nacional de Ciencias Costa Rica

Publicado por Melania Odio Bolaños · 6 de abril a las 16:26 ·

🔔 ¡Necesitamos tu apoyo participando de la encuesta Gender Scan 2021!

En el presente año la ANC se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áreas. Ver más



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 05/04/2021



Academia Nacional de Ciencias Costa Rica

Publicado por Melania Odio Bolaños · 5 de abril a las 11:48 ·

🔔 ¡Te necesitamos!

La Academia Nacional de Ciencias se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áreas.

¡Necesitamos un cambio! Para ser parte d... Ver más



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 05/04/2021



📢 ¡Te necesitamos!

La Academia Nacional de Ciencias se comprometió una vez más a colaborar con Gender Scan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. A la fecha, las mujeres representan el 52% de la humanidad, sin embargo, las mujeres en las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas representan menos del 30% de las personas profesionales en estas áreas.

¡Necesitamos un cambio! Para ser parte de él, nada más sencillo:


👉 Participa en la encuesta global [#GenderScan21](https://global.genderscan.org/), para perfeccionar los indicadores sobre la diversidad de género en ciencia y tecnología:
<https://global.genderscan.org/>

¡Los retos son inmensos y es más que urgente cambiar la situación y dejar de privarnos de la mitad del talento del mundo!

No olviden indicar que llegaron a la encuesta vía la Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica en la

Polish Women Scientists Network, Pologne, 30/03/2021

<https://www.facebook.com/PolskaSiecKobietNauki/posts/5168128029928463>



Polska Sieć Kobiet Nauki/Polish Women Scientists Network
30 mars, 09:21 · 🌐

...


Weź udział w badaniu, które pozwoli nam przyjrzeć się sytuacji kobiet w STEM z wielu perspektyw. Ankieta #GenderScan21 adresowana jest do kobiet reprezentujących różne środowiska. Chcemy zachęcić do podzielenia się swoimi doświadczeniami!


Nastolatki <https://www.teens.genderscan.org>
Studentki <https://www.students.genderscan.org>
Przedsiębiorczynie <https://www.students.genderscan.org>
Pracownice <https://www.students.genderscan.org>


Voir la traduction


STUDENTS.GENDERSCAN.ORG


Gender Scan : faites la différence




 1





 J'aime

 Commenter

 Partager



Écrivez un commentaire...



PrograMaria, Brésil, 28/03/2021

<https://www.facebook.com/programaria/photos/a.525320900956860/1880401032115500>



PrograMaria

28 mars, 23:00 · 🌐

...

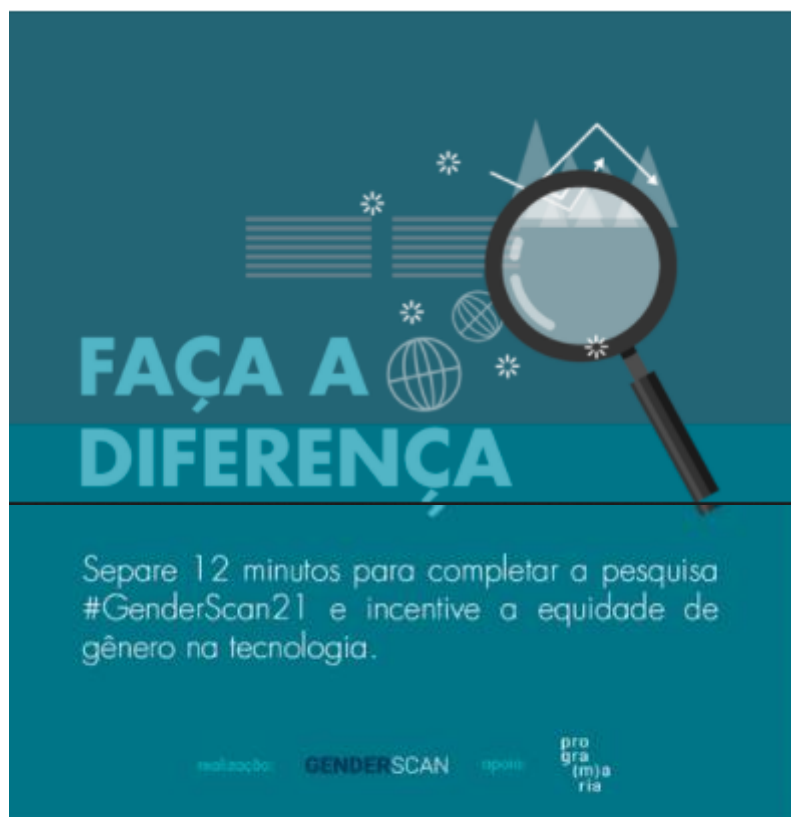
A #GenderScan21 é uma iniciativa que pretende mapear e apontar soluções para diminuir a disparidade de gênero em empresas de tecnologia no mundo inteiro.

A pesquisa é fácil, intuitiva e bem simples. Dura em média 12 minutos e você contribui para a PrograMaria com informações que serão utilizadas para #maismulheresnatecnologia!

Lembre-se: no início da pesquisa, na seguinte pergunta: "Você está respondendo a este questionário por sugestão de um parceiro do Gender Scan?" selecione a "PrograMaria", ok?

Acesse o link a seguir e dedique alguns minutinhos por mais equidade de gênero na área: <http://bit.ly/gscanglobal>

Para mais infos, acesse o BLOG da PrograMaria, que lá nós contamos tudo sobre a #GenderScan21 📖
<http://bit.ly/gscanprogramaria>



👍 4

👍 J'aime

💬 Commenter

➦ Partager

Pôle académique de Namur, Belgique, 23/03/2021



Pôle académique de Namur

Publié par Lise Abramczyk · 23 mars, 10:30 ·

Tu es étudiant.e dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des mathématiques ou de l'informatique ?

Nous avons besoin de toi !

Les établissements du Pôle académique de Namur s'engagent dans la première étude mondiale pour la mixité dans les métiers scientifiques et technologiques, [Gender Scan](#).

À ce jour, les femmes représentent 52% de l'humanité, mais seulement 34% des diplômé.e.s dans les formations scientifiques et techniques ! 🧑

Clique ici pour participer à l'enquête [#GenderScan21](#)

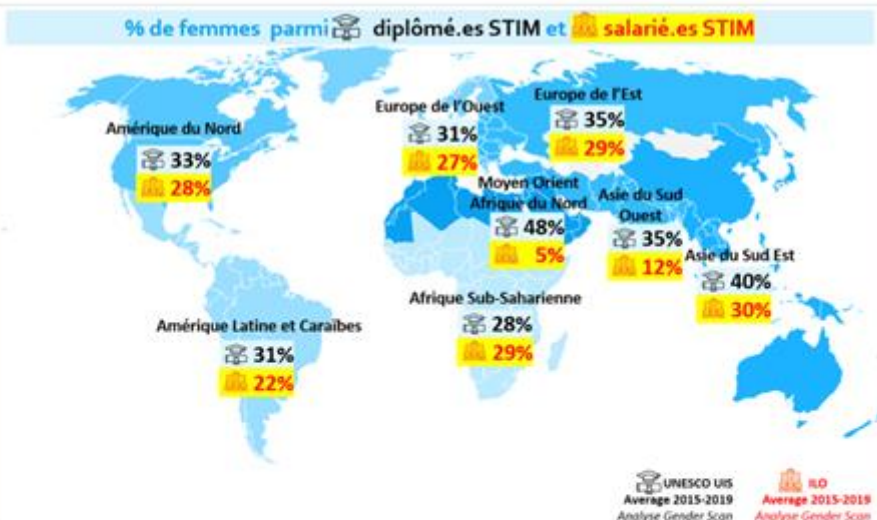
👉 <http://www.students.genderscan.org/>

Cela te prendra maximum 10 minutes !

À la première question, choisis dans le menu déroulant "Pôle académique de Namur".

Merci d'avance de nous aider et de répondre à l'enquête !

Avec [Henallux](#), [Haute École Albert Jacquard](#), [HEPN - Haute Ecole de la Province de Namur](#), [ESA Namur](#), [ISla](#), [EICVN](#), [Iepscf Namur Cadets](#), [Université de Namur](#), [Gembloux Agro-Bio Tech](#)



1 279

Personnes touchées

81

Interactions

Boost indisponible

3

3 partages

J'aime

Commenter

Partager

Chicas en Tecnología, Argentine, 19/03/2021

[https://www.facebook.com/chicasentecnologia/posts/4273477442680898?_cft__\[0\]=AZVI070orulTegDKk8ZlnXJzwnJEPX6Dha9AC1JU55Atbm41fBkFPzeTir2qxQPbHCiWUJtPPVXGlgCaVK5LVhl_c9agh6yxsTJpvgX1u6D2gjCn3craFlxWHZVlwhi8-pU2Jm3IHus6_o5ha71iGnba_uGPSkzSTKkz5himd8nrw&_tn=%2CO%2CP-R](https://www.facebook.com/chicasentecnologia/posts/4273477442680898?_cft__[0]=AZVI070orulTegDKk8ZlnXJzwnJEPX6Dha9AC1JU55Atbm41fBkFPzeTir2qxQPbHCiWUJtPPVXGlgCaVK5LVhl_c9agh6yxsTJpvgX1u6D2gjCn3craFlxWHZVlwhi8-pU2Jm3IHus6_o5ha71iGnba_uGPSkzSTKkz5himd8nrw&_tn=%2CO%2CP-R)



Novo Dia, Associação para a Inclusão Social, Portugal, 19/03/2021

<https://www.facebook.com/Novo-Dia-Associa%C3%A7%C3%A3o-para-a-inclus%C3%A3o-social-230798863656871>



Novo Dia . Associação para a inclusão social
19 mars, 19:06 · 🌐


Colabore connosco! #igualdade de gênero #tecnologia
O CIPA – Centro de Informação e Promoção de Políticas de Igualdade (Novo Dia – Associação para a Inclusão Social) juntou-se à Gender Scan com o objetivo de compreender o envolvimento igualitário das mulheres nas profissões científicas e tecnológicas. As mulheres, até ao momento, representam 52% da população mundial, contudo, apenas 28% destas mulheres desenvolvem profissões ligadas a áreas científicas, tecnológicas e de engenharia. Para além disso, os números não estão a aumentar.
Neste sentido, precisamos da sua colaboração para que estes números se alterem! Para participar é muito simples:
👉 Responda à pesquisa mundial #GenderScan21 para conhecermos melhor os indicadores sobre a diversidade de género na tecnologia (cerca de 10 minutos):
Se surgir a pergunta : Você está respondendo a este questionário por sugestão de um parceiro do Gender Scan? Terá que colocar opção Novo Dia, associação para a inclusão social.
Escolha o link que melhor se adequa à sua situação: (Destinado apenas a pessoas com mais de 18 anos)
Adolescentes (18 aos 24 anos): <https://www.teens.genderscan.org>
Universitários/as: <https://www.students.genderscan.org>
Empreendedores/as: <https://www.enterprise.genderscan.org/>
Funcionários/as: <https://global.genderscan.org>
Os desafios que temos pela frente são imensos, é mais do que urgente mudar a situação e parar de se privar da metade dos talentos do planeta. Contamos consigo!
Gratos/as pela sua colaboração!
A Equipa do CIPA


Antes de me discriminares, conhece-me.
19 mars, 19:05 · 🌐

Escolha o link que corresponda à sua realidade.
👉 Colabore connosco! #igualdade de gênero #tecnologia
O CIPA – Centro de Informação e Promoção de Políticas de ...
Afficher la suite

GLOBAL.GENDERSCAN.ORG
Gender Scan : faites la différence

 1

 J'aime
 Commenter
 Partager

Novo Dia, Associação para a Inclusão Social, Projeto 100 Diferenças, Portugal, 19/03/2021

<https://www.facebook.com/antesdemediscriminaresconheceme>



Antes de me discriminarem, conheça-me.

19 mars, 19:05 · 🌐

...

Escolha o link que corresponda à sua realidade.

👉 Colabore connosco! #igualdade de gênero #tecnologia

O CIPA – Centro de Informação e Promoção de Políticas de Igualdade (Novo Dia – Associação para a Inclusão Social) juntou-se à Gender Scan com o objetivo de compreender o envolvimento igualitário das mulheres nas profissões científicas e tecnológicas. As mulheres, até ao momento, representam 52% da população mundial, contudo, apenas 28% destas mulheres desenvolvem profissões ligadas a áreas científicas, tecnológicas e de engenharia. Para além disso, os números não estão a aumentar.

Neste sentido, precisamos da sua colaboração para que estes números se alterem! Para participar é muito simples:

👉 Responda à pesquisa mundial #GenderScan21 para conhecermos melhor os indicadores sobre a diversidade de género na tecnologia (cerca de 10 minutos):

Se surgir a pergunta : Você está respondendo a este questionário por sugestão de um parceiro do Gender Scan? Terá que colocar opção Novo Dia, associação para a inclusão social.

Escolha o link que melhor se adequa à sua situação: (Destinado apenas a pessoas com mais de 18 anos)

Adolescentes (18 aos 24 anos): <https://www.teens.genderscan.org>

Universitários/as: <https://www.students.genderscan.org>

Empreendedores/as: <https://www.enterprise.genderscan.org/>

Funcionários/as: <https://global.genderscan.org>

Os desafios que temos pela frente são imensos, é mais do que urgente mudar a situação e parar de se privar da metade dos talentos do planeta. Contamos consigo!

Gratos/as pela sua colaboração!

A Equipa do CIPA

GLOBAL.GENDERSCAN.ORG

Gender Scan : faites la différence



1

18 partages

MOD-ELLE, Suisse, 10/03/2021



Andrea Delannoy

President at MOD-ELLE

2w • 🌐



📢 Près de 200 personnalités / collectifs ont signé une tribune pour lutter contre la trop faible présence de femmes dans les sciences et la technologie.

👉 34% de diplômées dans le monde

👉 28% de scientifiques et ingénieur.e.s

🛑 Ces chiffres ne progressent pas

Les défis sont multiples et demandent notre aide!

🎬 ACTIONS

👉 La tribune publiée par RFI le 6 mars propose de créer un classement national des formations STEM en fonction de leur pourcentage de diplôméEs.

👉 L'enquête mondiale [#GenderScan21](#) est en ligne!

Je participe! Rejoignez-moi et répondez au questionnaire!

<https://lnkd.in/d2HpF5M>

[#genderscan](#) [#genderequality](#) [#diversity](#)

Sélectionner votre langue préférée

global.genderscan.org • 1 min read

Les informations nominatives vous concernant font l'objet d'un traitement automatisé, vos...

MOD-ELLE, Suisse, 10/03/2021



MOD-ELLE

10 mars, 12:16 · 🌐



Des recherches menées par GenderScan (Paris) ont mise en evidence, encore une fois, la faible représentation des femmes dans les métiers MINT.

🔔 Près de 200 personnalités / collectifs sont signé une tribune pour lutter contre la trop faible présence de femmes dans les sciences et la technologie.

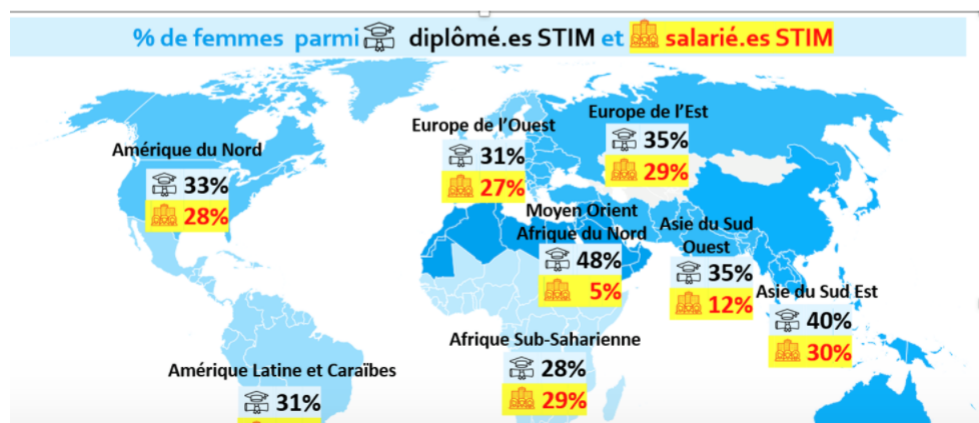
🎬 ACTIONS

👉 La tribune publiée par RFI le 6 mars propose de créer un classement national des formations STEM en fonction de leur pourcentage de diplômésEs.

👉 #GenderScan21 a lancé une enquête mondiale, elle est en ligne!

Participez: <https://global.genderscan.org/>

#égalité #STEM #MINT



Polish Women Scientists Network, Pologne, 09/03/2021

<https://www.facebook.com/PolskaSiecKobietNauki/posts/5075807802493820>



Polska Sieć Kobiet Nauki/Polish Women Scientists Network

9 mars · 🌐

...

Razem z partnerami w podpisanym przez nas dokumencie wzywamy rządy do publikowania listy uczelni wyższych prowadzących studia w obszarze STEM w formie rankingów uwzględniających proporcje kobiet i mężczyzn wśród swoich absolwentów.

Uważamy, że takie działanie pozwoli ocenić zdolność poszczególnych uczelni do zachęcania kobiet do podjęcia studiów w obszarze STEM, a w efekcie nie tylko zatrzyma je w tym sektorze zatrudnienia, ale też zwiększy liczbę inżynierek i naukowiek na ciągle zdominowanym przez mężczyzn rynku pracy 🇵🇱

#GenderScan21 #GenderScan #STEM

Voir la traduction



KOBIETYNAUKI.ORG

Więcej kobiet w STEM! – Polska Sieć Kobiet Nauki

08/03/2021 Więcej kobiet w STEM! Justyna Wojniak Gender, Nauka Z dumą i ogromną satysfakcją informujemy, że nasza Fundacja jako organizacja partnerska inicjatywy Gender Scan, znalazła się wśród sygnatariuszy apelu ...

👍 10

1 commentaire 3 partages

👍 J'aime

💬 Commenter

🔄 Partager

Les plus pertinents ▼



Écrivez un commentaire...



Bartosz Kowalski

Znowu nie liczą się umiejętności i kompetencje, tylko płeć. Może szukać nie tam gdzie trzeba. Może zmusić maturzystki do wyborów innych przedmiotów maturalnych, innych priorytetów życiowych, aż wreszcie innych kierunków studiów. Czy ktoś broni maturz... Afficher la suite

J'aime · Répondre · Voir la traduction · 6 sem

👍 2

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), Canada, 08/03/2021

<https://www.facebook.com/CDEACF/posts/3951439711542863/>



CFI, agence française de développement médias, France, 19/06/2019



CFImedias

19 juin, 04:08 · 🌐

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>



Réseaux sociaux : Twitter

Femmes Ingénieures, France, 05/08/2021



Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 02/08/2021



Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 27/07/2021



Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 23/07/2021



Femmes Digital Ouest, France, 23/07/2021



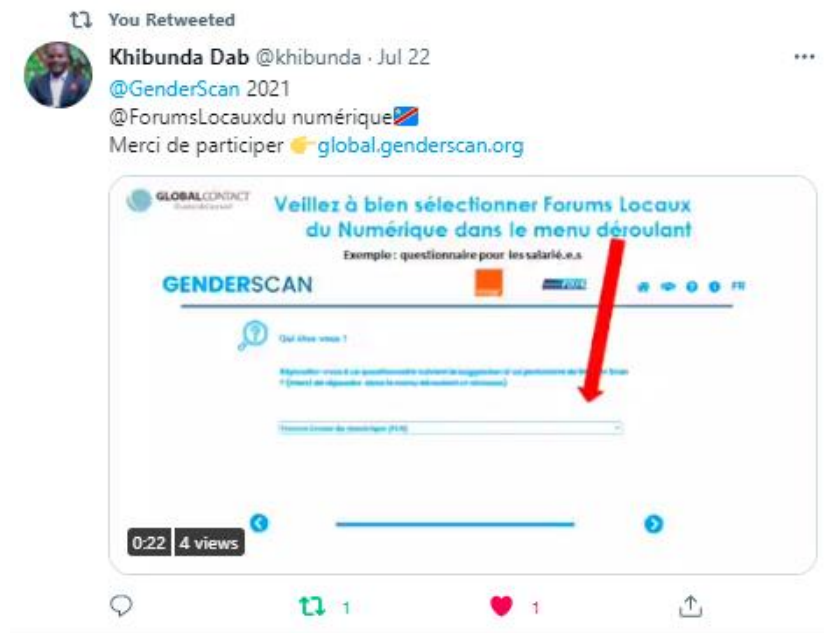
Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 22/07/2021



Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 22/07/2021



Forums Locaux du Numérique, République Démocratique du Congo, 22/07/2021



Girls 4 STEM, Espagne, 20/07/2021



Femmes Digital Ouest, France, 20/07/2021



Femmes Ingénieures, France, 13/07/2021



Girls 4 STEM, Espagne, 10/07/2021



Càtedra de Bretxa Digital de Gènere, Espagne, 10/07/2021



WenakLabs, Tchad, 08/07/2021



La Cultura Digital/Maria Clondono, Colombie, 06/07/2021



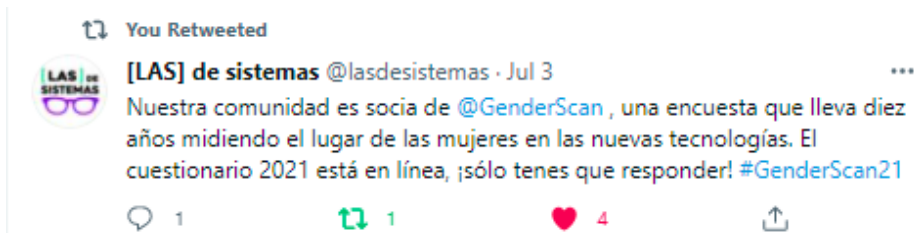
Femmes Digital Ouest, France, 06/07/2021



Girls 4 STEM, Espagne, 04/07/2021



Las de sistemas, Argentine, 03/07/2021



Las de sistemas, Argentine, 03/07/2021



Catedra bretxa digital de gènere, Espagne, 01/07/2021

You Retweeted



GenCaTIC UV @gencaticUV · Jul 1

...

Participa en l'enquesta global de @GenderScan!

👉 Elegix l'enquesta que s'adapta a la teua situació i arribat el moment selecciona la @UV_EG.

🧑🎓 Adolescents: teens.genderscan.org

🎓 Estudiants: students.genderscan.org

💻 Professionals: global.genderscan.org

#GenderScan21



🔄 5

❤️ 4



Women in Games, France, 01/07/2021



Chicas en Tecnología, Argentine, 29/06/2021



Komm mach MINT, Allemagne, 29/06/2021

You Retweeted



Komm, mach MINT. @komm_mach_mint · Jun 29

Jetzt mitmachen & Fragebogen ausfüllen! Die globale Online-Umfrage #GenderScan2021 untersucht das Geschlechterverhältnis in #MINT. genderscan.org

Gender Scan @GenderScan · Jun 29

Gender Scan proposes an action accessible to all those who want to change the situation now: to be part of the thousands of participants/respondents in the Gender Scan 2021 survey. Come on to join us ! More info : genderscan.org #WomenInSTEM #GenderScan21 #Tech



2

5



Senacyt Panamá, Panama, 28/06/2021

You Retweeted



Senacyt Panamá @senacyt · Jun 28

✓ La SENACYT se une al #GenderScan21, un estudio internacional sobre las mujeres y los hombres en las profesiones científicas y técnicas, en colaboración con la UNESCO y asociaciones internacionales. Esta iniciativa defiende la importancia de aumentar el perfil de las mujeres.



You



1

3

8



Senacyt Panamá, Panama, 25/06/2021



La Cultura Digital/Maria Clondono, Colombie, 25/06/2021



Catedra Bretxa digital de gènere, Espane, 23/06/2021



"Mujeres en Física" RSEF, Espagne, 22/06/2021



Senacyt Panamá, Panama, 18/06/2021



Femmes Ingénieures, France, 18/06/2021



French Tech One Lyon St-Etienne, France, 17/06/2021



Las de sistemas, Argentine, 16/06/2021



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 16/06/2021



Women in Technology Peru, Perou, 15/06/2021



University Women of Europe, Europe, 11/06/2021



Women in Games, France, 11/06/2021



Movimiento STEAM, Mexique, 10/06/2021



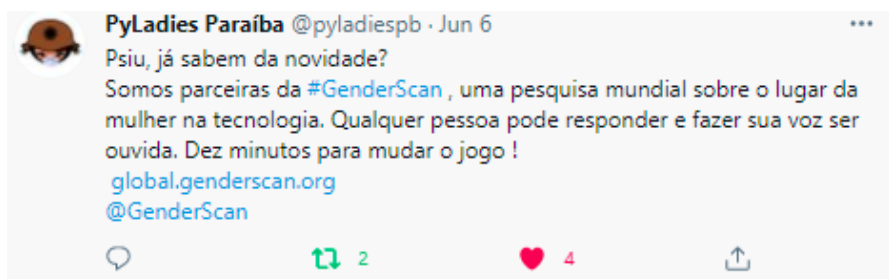
Femmes Ingénieures, France, 10/06/2021



Chicas en Tecnología, Argentina, 07/06/2021



PyLadies Paraíba, Brésil, 06/06/2021



Las de sistemas, Argentine, 04/06/2021



Women in technology & science, Irlanda, 04/06/2021



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 03/06/2021



Femmes Ingénieures, France, 03/06/2021



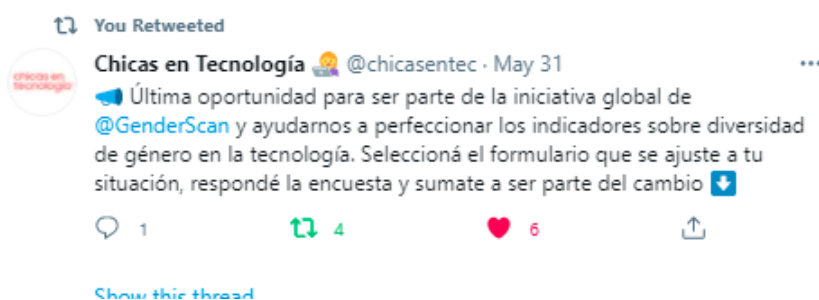
Women in technology & science, Irlanda, 02/06/2021



Chicas en Tecnología, Argentine, 31/05/2021



Chicas en Tecnología, Argentine, 31/05/2021



Chicas en Tecnología, Argentine, 31/05/2021



Délégation académique au numérique éducatif, France, 31/05/2021



Movimiento STEAM, Mexique, 29/05/2021



Movimiento STEAM, Mexique, 28/05/2021



Laboratoire de l'Egalité, France, 27/05/2021

You Retweeted



Laboratoire Égalité @Laboegalite · May 27

Le Laboratoire de l'Égalité est partenaire de @GenderScan, une enquête qui mesure la place des femmes dans les nouvelles technologies. Vous pouvez participer à l'enquête et enrichir les indicateurs sur la #mixité dans le #numérique et la #tech.

genderscan.org/index.php?lg=1



You and Corinne Hirsch



15

12



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 25/05/2021



ANC Costa Rica @ANC_CR · May 25

La @ANC_CR se comprometió una vez más a colaborar con @GenderScan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. Para participar de la encuesta se debe realizar por medio de una computadora - link global.genderscan.org



1

1



Las de sistemas, Argentine, 22/05/2021

You Retweeted



[LAS] de sistemas @lasdesistemas · May 22

Nuestra comunidad es socia de @GenderScan, una encuesta que lleva diez años midiendo el lugar de las mujeres en las nuevas tecnologías. El cuestionario 2021 está en línea, ¡sólo tenes que responder! #GenderScan21



1



2



2



Show this thread

Las de sistemas, Argentine, 22/05/2021

You Retweeted



[LAS] de sistemas @lasdesistemas · May 22

31% es el porcentaje de mujeres cis graduadas en campos STEM. El porcentaje desciende al 17% en el caso de las TIC. Estamos trabajando con @GenderScan para que el sector sea más inclusivo. ¡Responder a esta encuesta mundial significa hacer oír tu voz! global.genderscan.org



You



1



30



42



Femmes Numérique, France, 21/05/2021

You Retweeted



Femmes@Numérique @FemmesNumerique · May 21

Tu es étudiante, salariée ou entrepreneuse dans le milieu de la #tech ? 🤖

Il te reste encore quelques jours pour participer à l'enquête @GenderScan partenaire de Femmes@Numérique et enrichir les indicateurs sur la #mixité dans le #numérique.



genderscan.org/index.php?lg=1



1



21



12



French Tech One Lyon St-Etienne, France, 20/05/2021



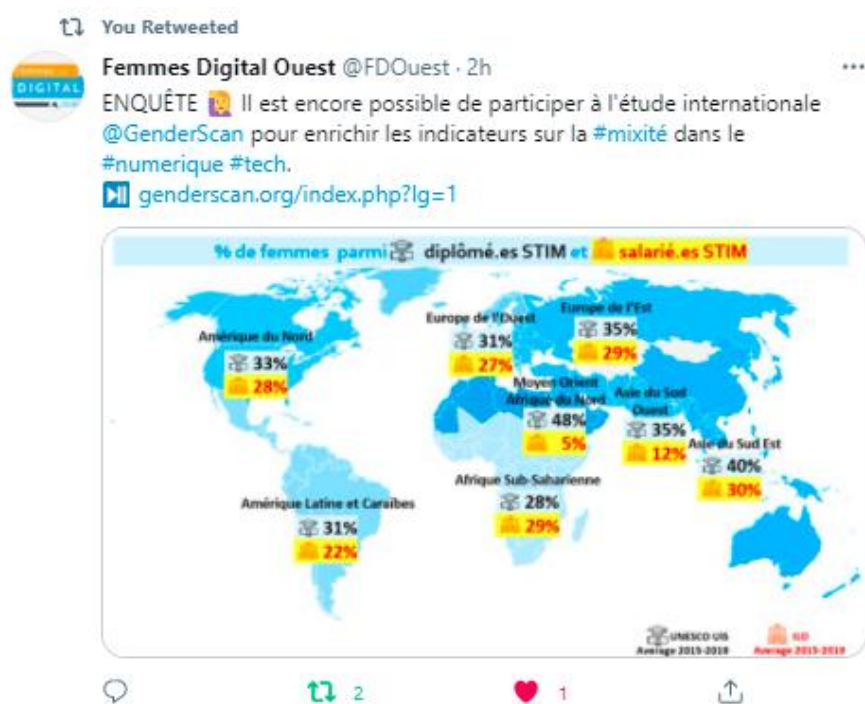
Femmes Ingénieures, France, 19/05/2021



Movimiento STEAM, Mexique, 15/05/2021



Femmes Digital Ouest, France, 14/05/2021



Movimiento STEAM, Mexico, 12/05/2021



Movimiento STEAM @MovimientoSTEAM · May 12

Las y los universitarios están tomando acciones para crear oportunidades equitativas en Ciencia y Tecnología, tú también puedes formar parte de la encuesta global de #GenderScan21. ¡Ocupa 10 minutos de tu tiempo y #Hazladiferencia @GenderScan! students.genderscan.org



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 10/05/2021



ANC Costa Rica @ANC_CR · May 10

La @ANC_CR se comprometió una vez más a colaborar con @GenderScan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. Para participar de la encuesta se debe realizar por medio de una computadora - link global.genderscan.org



Women in Games, France, le 10/05/2021



Women in Games, France, 10/05/2021



Movimiento STEAM, Mexique, 08/05/2021



Femmes Ingénieures, France, 07/05/2021



Movimiento STEAM, Mexique, 07/05/2021



La French Tech Périgord, France, 06/05/2021



La Cultura Digital/MariaCLondoño, Colombie, 06/05/2021



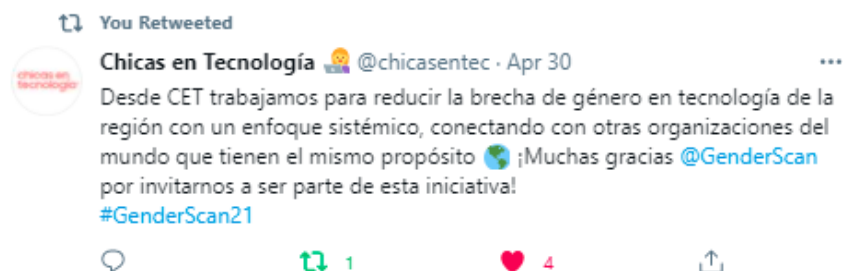
Las de sistemas, Argentine, 05/05/2021



Las de sistemas, Argentine, 03/05/2021



Chicas en Tecnología, Argentine, 30/04/2021



Chicas en Tecnología, Argentine, 30/04/2021



Chicas en Tecnología, Argentine, 30/04/2021



BeSMART-edu, France, 30/04/2021

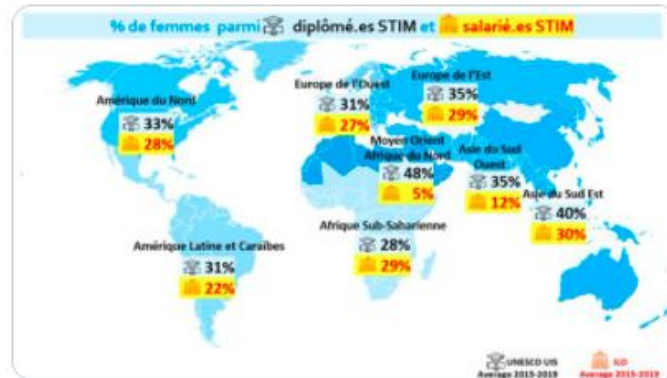


BeSMART-edu @BesmartEdu · Apr 30

...

📌 Enquête mondiale pour + de femmes dans les STEM urlr.me/c9ZLy Juste 10 min

@BesmartEdu s'engage aux côtés de @GenderScan afin d'affiner les indicateurs sur la mixité ds le numérique. Les femmes sont trop peu nombreuses dans les STEM. Il faut changer la donne.



Katalin Kariko and 9 others

1

5

9



Diversity Institute, Canada, 29/04/2021



Diversity Institute @RyersonDI · Apr 29

...

Meet 5 women making strides in some of today's key innovations in #STEM. From technology used in #COVID19 vaccines to reaching Mars.

Learn more about @GenderScan and contribute in their online survey today: ow.ly/ARES50EAjC



2

3

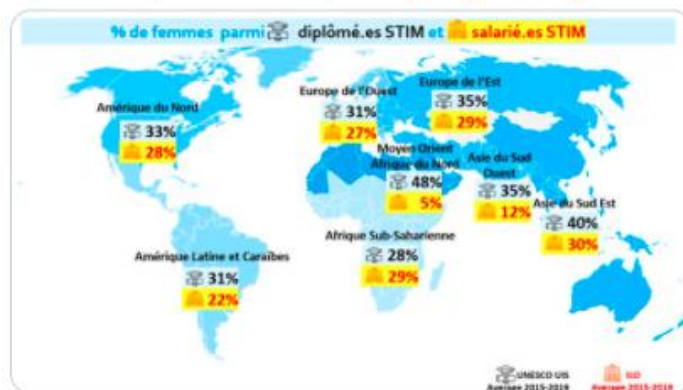


LDigital, France, 28/04/2021



LDigital @4LDigital · Apr 28

Nous avons besoin de vous ! LDigital s'engage pour affiner les indicateurs sur la #mixité dans le #numérique 📡. Pour cela, nous vous proposons de participer à l'enquête mondiale @GenderScan ! ⏱ Temps estimé pour répondre à l'enquête : 10min. C'est parti ! ldigital.org/nosactus/gende...



You and 9 others

Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 27/04/2021



ANC Costa Rica @ANC_CR · Apr 27

La @ANC_CR se comprometió una vez más a colaborar con @GenderScan para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tecnológicas. Para participar de la encuesta se debe realizar por medio de una computadora - link global.genderscan.org



1



3



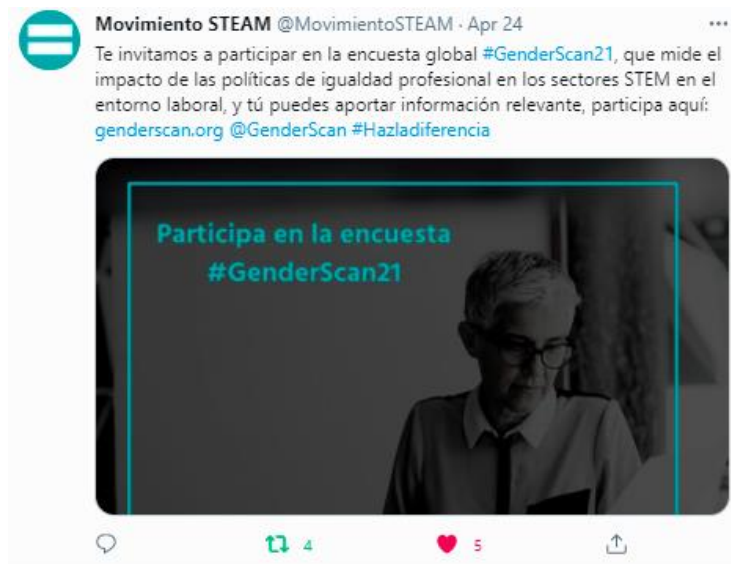
Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones, Costa Rica, 26/04/21



Movimiento STEAM, Mexique, 26/04/2021



Movimiento STEAM, Mexique, 24/04/2021



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 22/04/2021



Instituto Superior TÉCNICO, Portugal, 20/04/2021



Movimiento STEAM, Mexico, 17/04/2021

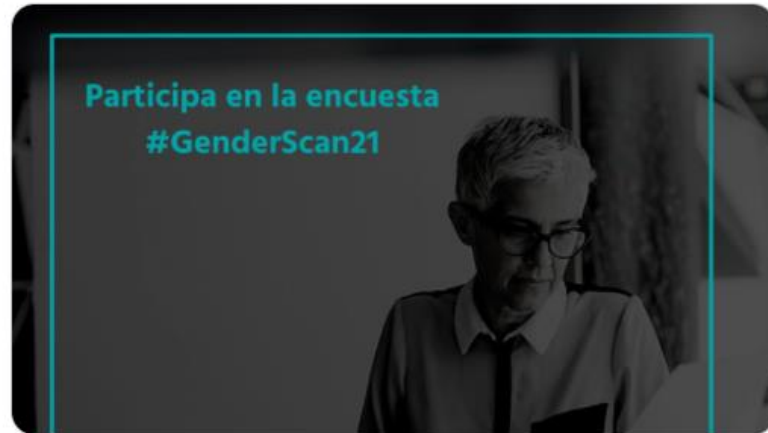


Movimiento STEAM, Mexico, 16/4/2021



Movimiento STEAM @MovimientoSTEAM · Apr 16

¡Necesitamos un cambio! Participa en la encuesta global [#GenderScan21](#), para perfeccionar los indicadores sobre la diversidad de género en la Tecnología. Sé parte de esta conversación global: [genderscan.org](#)
[@GenderScan](#) [#Hazladiferencia](#)



Anillo Matemáticas y Género, Chili, 16/04/2021

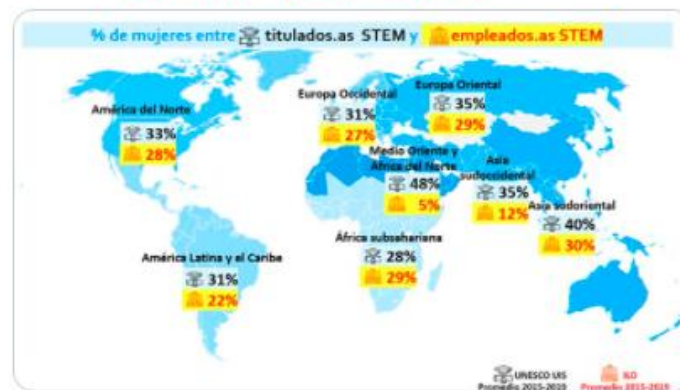
You Retweeted



Anillo Matemáticas y Género @Mat_Genero · Apr 16

Las representan el 52% de la humanidad, pero el 28% de los científic@s y tecnológ@s del mundo. Urge contar con más indicadores para pasar a la acción.

Si eres estudiante o trabajador(a) en áreas STEM, ayúdanos contestando la encuesta de [@GenderScan](#) en [global.genderscan.org](#)



Femmes Ingénieures, France, 16/04/2021



Femmes Ingénieures @f_inge · Apr 16

...

Il est encore possible de répondre à l'[enquête @GenderScan](#)
N'hésitez pas à préciser que vous faites partie de Femmes [#Ingénieures](#)
lorsque vous y répondez [#genderscan21](#)
ow.ly/eknd50Ep5hJ



1

4

8



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 15/04/2021



ANC Costa Rica @ANC_CR · 4/15/21



ANC Costa Rica @ANC... · 4/6/21

¡Te necesitamos! [#diversidad](#)
[#tech](#)

La @ANC_CR se comprometió una vez más a colaborar con @GenderScan

Participa en la encuesta global [#GenderScan21](#), por medio de una computadora <https://global.genderscan.org>



Grupo Especializado de Mujeres en Física, Espagne, 14/04/2021



Grupo E. "Mujeres en Física" RSEF @GEMF_RSEF · Apr 14

...

Hemos participado como "socias" en la encuesta mundial @GenderScan diseñada para mejorar indicadores de diversidad de género en Ciencia-Tecn.

Agradeceríamos vuestra participación. Son 15'! Por favor seleccionad al @gemf de la lista de socixs



Enlace global.genderscan.org



1



12



14



Sopra Steria, France, 13/04/2021



Sopra Steria France @SopraSteria_fr · Apr 13

...

"Il est essentiel de donner aux femmes les moyens de participer pleinement à la vie éco dans tous les secteurs & à tous les niveaux" Dans le 1er épisode du podcast @Chut_magazine, C.Bénicourt, Sopra Steria & C.Schmuck, @GenderScan prennent la parole sur les femmes & le #numérique



8



18



Polish Women Scientists Network, Pologne, 12/04/2021



Fundacja Kobiety Nauki @KobietyNauki · Apr 12

Weź udział w badaniu [#GenderScan21](#) ✓✕

Nastolatki teens.genderscan.org

Studentki students.genderscan.org

Przedsiębiorczynie students.genderscan.org

Pracownice students.genderscan.org

[@GenderScan](#) [#WomenInSTEM](#) [#polishwomeninSTEM](#)



Movimiento Steam, Mexique, 10/04/2021



Movimiento STEAM @MovimientoSTEAM · Apr 10

Las y los universitarios están tomando acciones para crear oportunidades equitativas en Ciencia y Tecnología, tú también puedes formar parte de la encuesta global de [#GenderScan21](#). ¡Ocupa 10 minutos de tu tiempo y [#Hazladiferencia](#) [@GenderScan!](#) students.genderscan.org

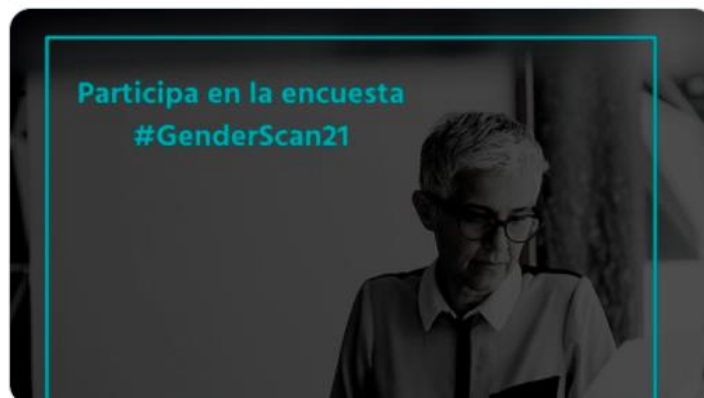


Movimiento STEAM, Mexique, 09/04/2021



Movimiento STEAM @MovimientoSTEAM · Apr 9

Te invitamos a participar en la encuesta global [#GenderScan21](#), que mide el impacto de las políticas de igualdad profesional en los sectores STEM en el entorno laboral, y tú puedes aportar información relevante, participa aquí: genderscan.org [@GenderScan](#) [#Hazladiferencia](#)



Las de sistemas, Argentine, 09/04/2021



Las de sistemas, Argentine, 08/04/2021



Las de sistemas, Argentine, 08/04/2021



[LAS] de sistemas @lasdesistemas · Apr 8

¿También querés actuar? Te invitamos a completar la encuesta de @GenderScan

Completá el/los formulario/s que apliquen a tu situación

Si estás estudiando: students.genderscan.org

Si estás emprendiendo: enterprise.genderscan.org

Si estás trabajando: global.genderscan.org



You



1



4



5



Las de sistemas, Argentine, 08/04/2021



[LAS] de sistemas @lasdesistemas · Apr 8

¿Las conocen? ¿Katalin Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martínez Romero, Ritu Karidhal o Catherine Ngila? ¿No? Sin embargo estas mujeres venidas de 5 continentes están detrás de varias innovaciones importantes de hoy.

Casi 200 organizaciones pedimos un cambio #GenderScan21



You



2



6



19



WIT Peru, Peru, 8/04/2021



WIT Perú @witperu · 8 abr.

...

¡No olvidar! Selecciona "Women in Technology Peru" cuando pregunten "¿Responde a este cuestionario por sugerencia de un socio de Gender Scan?"

¡Muchas gracias @GenderScan por invitarnos a ser parte de esta iniciativa! #GenderScan21 #peru #WomenInSTEM #womenintech



↻ 2

♡ 1



SWE, USA, 6/04/2021



SWE @SWEtalk · 6 abr.

...

We need the help of our SWEsters to participate in this global survey on [#GenderEquity](#) in STEM! This survey is an international survey on women in STEM led by the organization Global Contact in partnership with international organizations. bit.ly/3vCygWd @GenderScan



↻ 2

♡ 2



ANC Costa Rica, Costa Rica, 6 april 2021

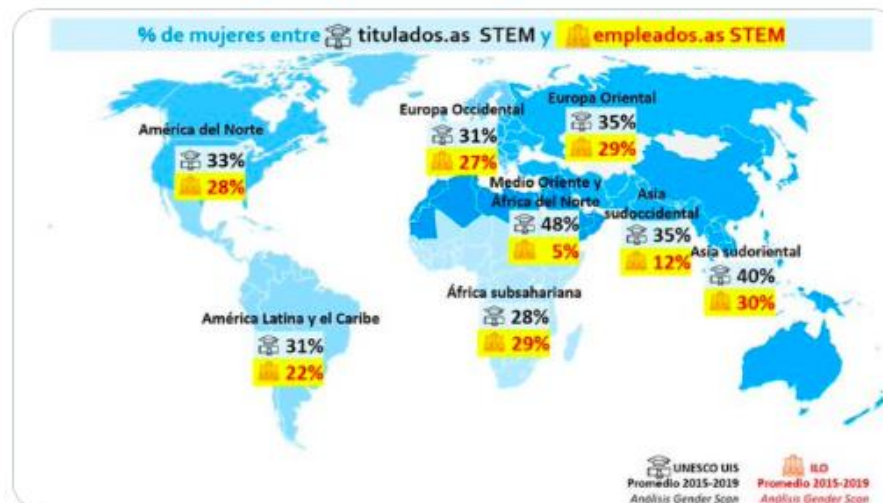


ANC Costa Rica @ANC_CR · 6 abr.

¡Te necesitamos! #diversidad #tech

La @ANC_CR se comprometió una vez más a colaborar con @GenderScan

Participa en la encuesta global #GenderScan21, por medio de una computadora <https://global.genderscan.org>



Chicas en Tecnología, Argentine, 06/04/2021



Chicas en Tecnología @chicasentec · 6 abr.

⚠️ **IMPORTANTE:** Cuando llegues a la pregunta: "¿Responde a este cuestionario por sugerencia de un socio de Gender Scan?" por favor recordá seleccionar a Chicas en Tecnología para que podamos acceder a los resultados ✅ @GenderScan

¡Muchas gracias por aportar tu mirada! 🌞

¿Responde a este cuestionario por sugerencia de un socio de Gender Scan?
(indique qué socio en el siguiente desplegable)

Chicas en Tecnología

Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 06/04/2021



ANC Costa Rica @ANC_CR · 4/6/21

📢 ¡Te necesitamos! #diversidad #tech

La @ANC_CR se comprometió una vez más a colaborar con @GenderScan

👉 Participa en la encuesta global #GenderScan21, por medio de una computadora <https://global.genderscan.org>



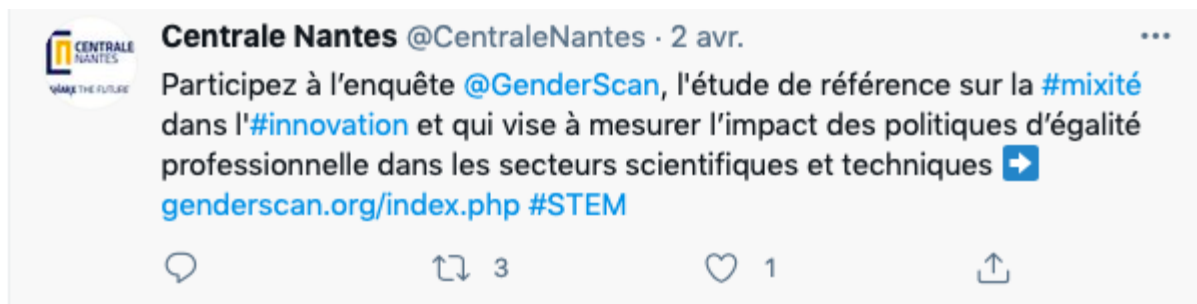
Chicas en Tecnología, Argentine, 06/04/2021



SWE, USA, 4 april 2021



Centrale Nantes, France, 2 april 2021



BAE Negocios, Argentina, 1 april 2021



Cronica, Portugal, 1 april 2021



Crónica @CronicaTV · 1 avr.

...

#GéneroYNúmeros

🇺🇵 Una encuesta busca saber cuántas mujeres y personas LGBT hay en las empresas de STEM: ¿cómo puede la diversidad de género en ciencia y tecnología motorizar la recuperación post-Covid? El trabajo de @lasdesistemas y @GenderScan

Le média suivant comprend des contenus potentiellement sensibles. [Modifier les paramètres](#)

Voir



1

1



Las de sistemas, Argentina, 1 april 2021



[LAS] de sistemas @lasdesistemas · 1 avr.

...

Nos entrevistó @marjaureguy para @BAENegocios
Charlamos de la encuesta de #genderscan21 @GenderScan, la pandemia, la importancia de los números y otras cosas más. 📈 🇺🇵
👉 Recuerden que aún está a tiempo de completar la encuesta: genderscan.org/index.php?lg=3
Pasen y lean!



Diario Crónica @cronica · 1 avr.

#GéneroYNúmeros

🇺🇵 Una encuesta busca saber cuántas mujeres y personas LGBT hay en las empresas de STEM: ¿cómo puede la diversidad de género en ciencia y tecnología motorizar la recuperación post-Covid? El trabajo de @lasdesistemas y @GenderScan
baenegocios.com/empresasymanag..

1

7

18



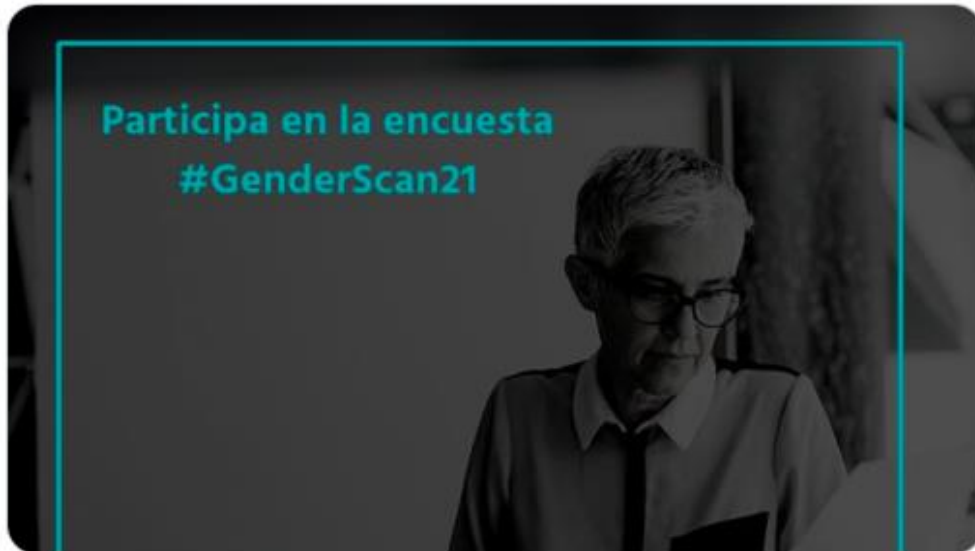
Movimiento Steam, Mexico, 1 April 2021



Movimiento STEAM @MovimientoSTEAM · 1 avr.

...

¡Necesitamos un cambio! Participa en la encuesta global [#GenderScan21](#), para perfeccionar los indicadores sobre la diversidad de género en la Tecnología. Sé parte de esta conversación global: genderscan.org
[@GenderScan](#) [#Hazladiferencia](#)



3

7



WIL Europe, Europe, 31 March 2021



WIL Europe @WILEurope · 31 mars

...

Our March Newsletter is out!

- 👉 Read our interviews with [#WILBoardMember](#) [@MariaPernas1](#) & [#WILTalents](#) Paola Brucker & Elizabeth Villa
- 👉 Learn more about the activities of [@GenderScan](#) & [@WEInvest_FF](#)
- 👉 Launch of WIL [#JobBoard](#)

March Newsletter bit.ly/3sGhd3w



4

10



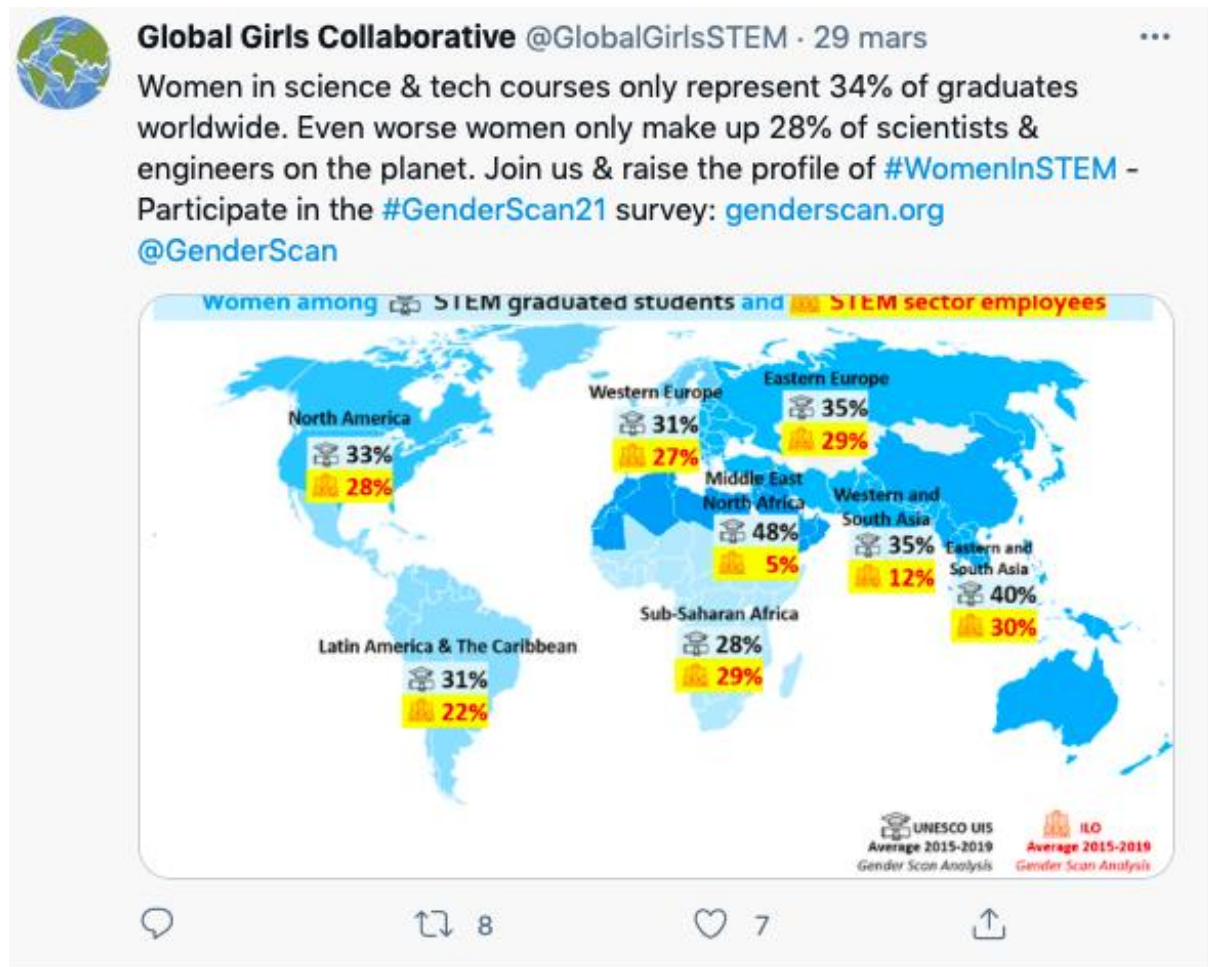
FundacjaKobietyNauki, Poland, 30 march 2021



Femmes Ingénieures, France, 30 march 2021

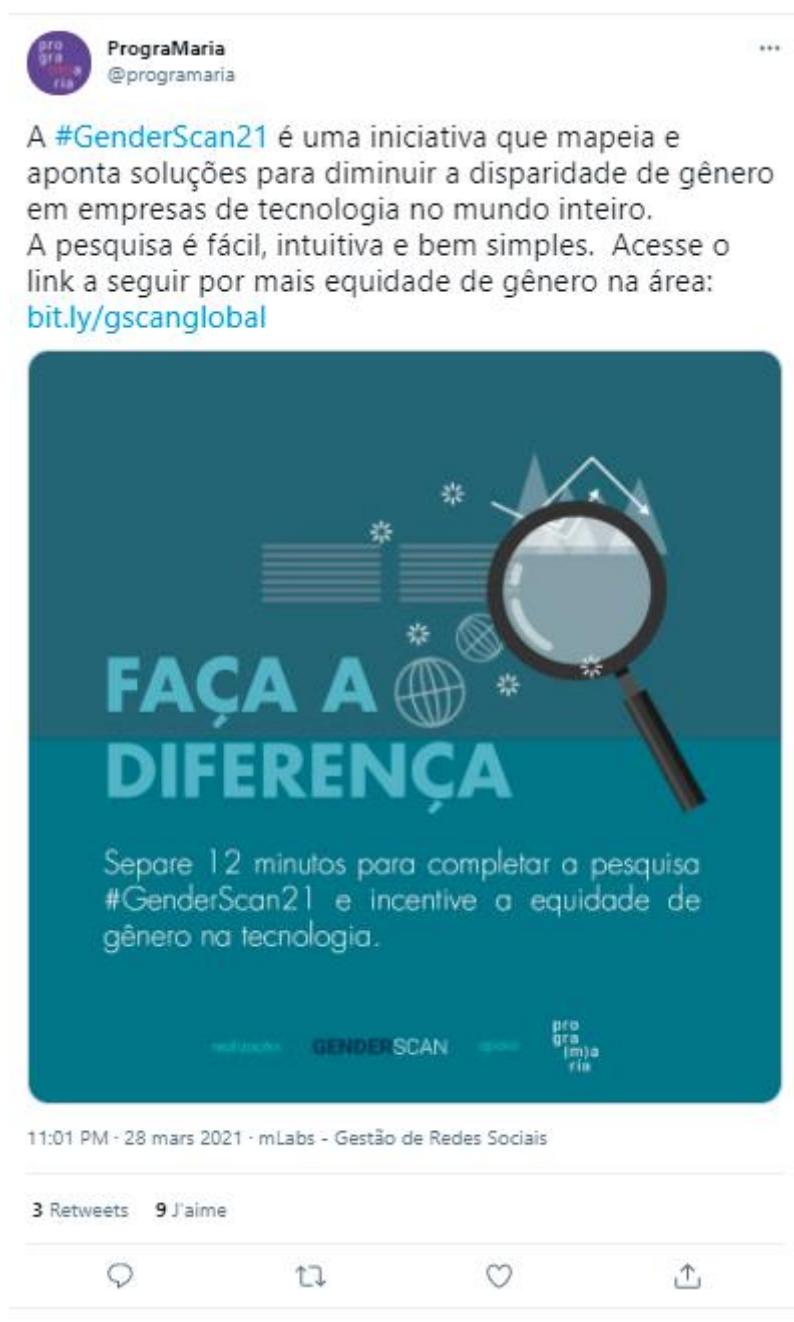


Global Girls Collaborative, 29 march 2021

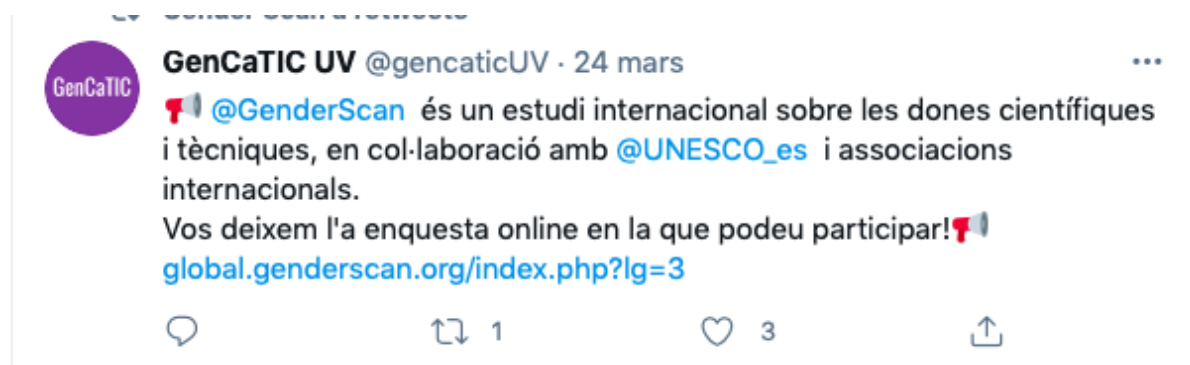


PrograMaria, Brésil, 28/03/2021

<https://twitter.com/programaria/status/1376278265871138822>



GenCaTIC UV, 24 March 2021



Femmes ingénieures, France, 24 March 2021



Femmes Ingénieures @f_inge · 24 mars

...

L'association Femmes Ingénieures s'engage aux côtés de @GenderScan pour plus de mixité dans la #tech

Notre Présidente @aubertinaline a signé leur Tribune pour changer les choses ! #genderscan21

ow.ly/T5C150E4Rk2



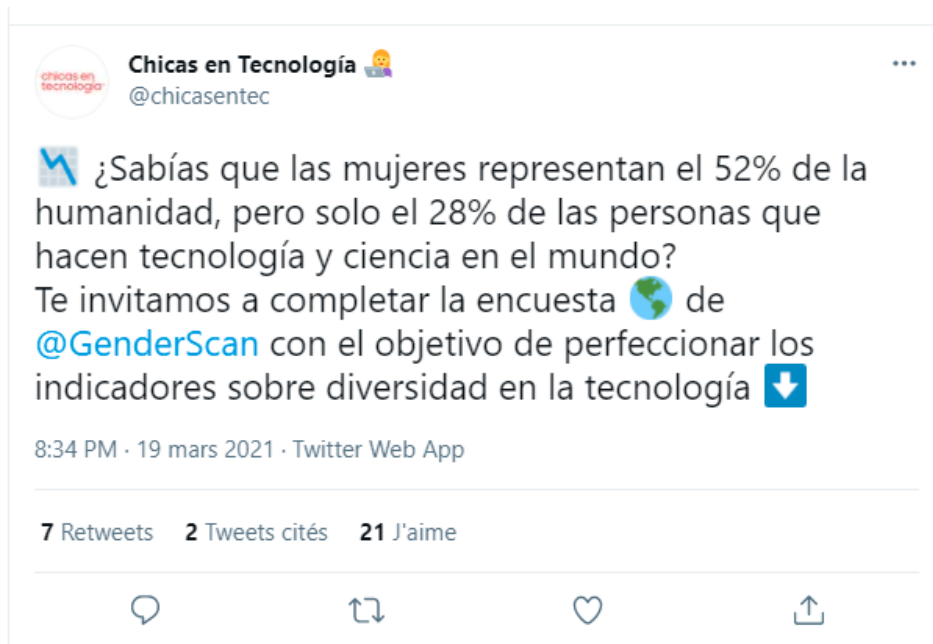
↻ 9

♡ 15



Chicas en Tecnología, Argentine, 19/03/2021

<https://twitter.com/chicasentec/status/1372994824077459460>



She Tech, Italia, 19/03/2021

<https://twitter.com/SheTechItaly/status/1372822254216699904?s=20>



European Freelancers Movement, Germany, 16 march 2021




 1
  3
 

Femmes Ingénieures, France, 11 March 2021



Femmes Ingénieures @f_inge · 11 mars

...

🌞 Nous sommes fières d'être partenaire de @GenderScan qui a publié une Tribune pour la #mixité dans la #tech
@aubertinaline notre Présidente a signé la Tribune au nom de l'association #genderscan21
genderscan.org/index.php?lg=1



9

21



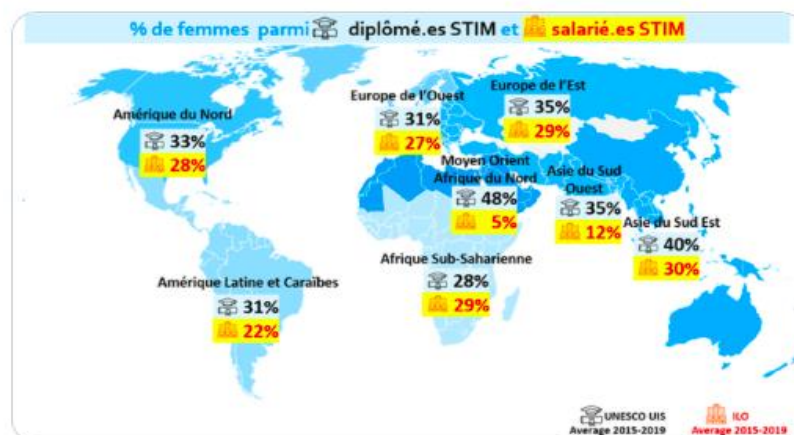
Action'elles, France, 11 mars 2021



Action'elles @ActionElles · 11 mars

...

Signé ! Les ♀ représentent 52% de l'humanité mais 28% des scientifiques et ingénieur·e·s dans le monde.
Près de 200 personnalités demandent du changement : vu.fr/XXWm
Vous voulez agir ? Participez à l'enquête #GenderScan21
👉 enterprise.genderscan.org
@GenderScan



6

9

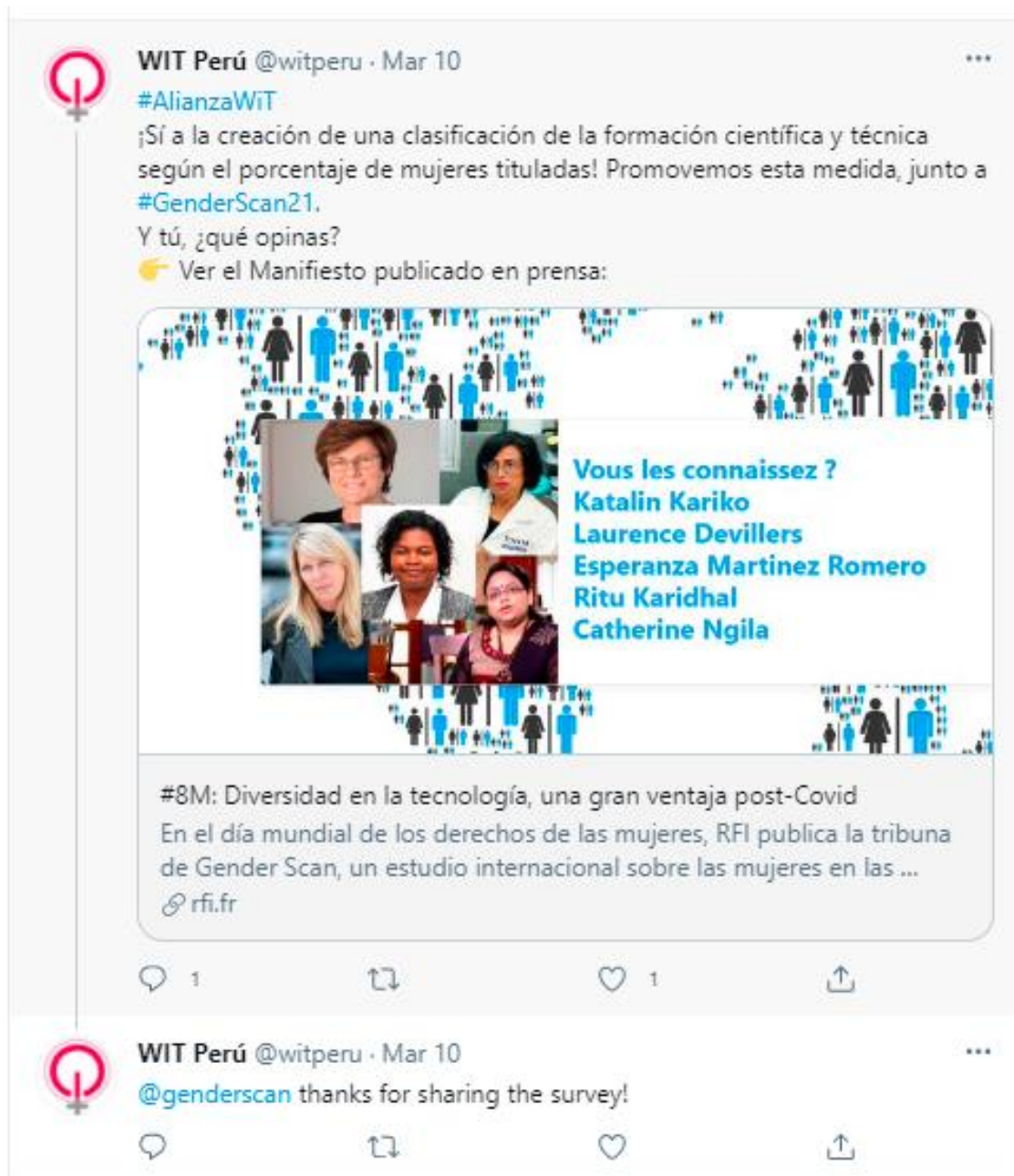


MOD-ELLE, Suisse, 10/03/2021



Women in Technology Perú, Perou, 10/03/2021

<https://twitter.com/witperu/status/1369447536105304066?s=20>



European Freelancers Movement, Germany, 9 March 2021



LDigital, France, 9 March 2021



FundacjaKobietyNauki, Poland, 9 March 2021



Fundacja Kobiety Nauki
@KobietyNauki

...

Wzywamy rządy do publikowania listy uczelni wyższych prowadzących studia w obszarze STEM w formie rankingów uwzględniających proporcje kobiet i mężczyzn wśród swoich absolwentów.

kobietynauki.org/index.php/2021...

@GenderScan #GenderScan21 #STEM
#WomenInScience

1:45 PM · 9 mars 2021 · Twitter for Android

1 Retweet 3 J'aime

European Network for Women in Leadership, Europe, 09/03/2021



WIL Europe @WILEurope · Mar 9

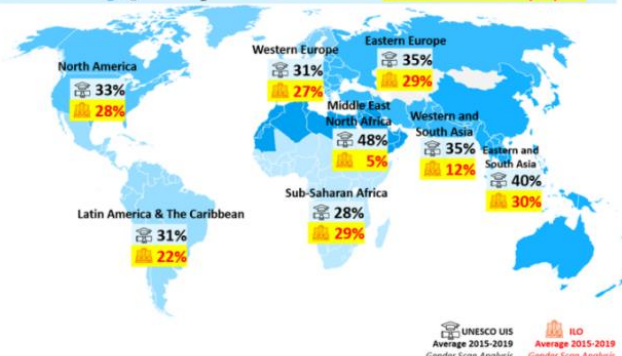
...

.@WILEurope is proud to have joined @orange & others in partnering with @genderScan on the survey they've just launched on the role of women in #STEM with the aim of raising their profile. Over 200 public figures have already joined the movement 🍌 genderscan.org

Gender Scan @GenderScan · Mar 8

In a call for action published globally today by @RFI_En 200 organizations from all around the world ask governments to publish ranking of STEM training by proportion of graduated women list of signatories on genderscan.org

Women among STEM graduated students and STEM sector employees



Las de Sistemas, Argentina, 9th of march 2021

Gender Scan a retweeté



[LAS] de sistemas @lasdesistemas · 9 mars

...

Completá el/los formulario/s que apliquen a tu situación

👤 Si estás estudiando: students.genderscan.org (toma unos 10 minutos)

👤 Si estás emprendiendo: enterprise.genderscan.org (toma unos 15 minutos)

👤 Si estás trabajando: global.genderscan.org (toma unos 15 minutos)



1



7



4



[Afficher cette discussion](#)

Las de Sistemas, Argentina, 9th of march 2021



[LAS] de sistemas
@lasdesistemas

...

Las mujeres representan el 52% de la humanidad, pero el 28% en ciencia y tecnología en el mundo.



Casi 200 organizaciones pedimos un cambio.



Ver el Manifiesto publicado: vu.fr/wZEX

¿También querés actuar? Te invitamos a completar la encuesta de @GenderScan

[Traduire le Tweet](#)

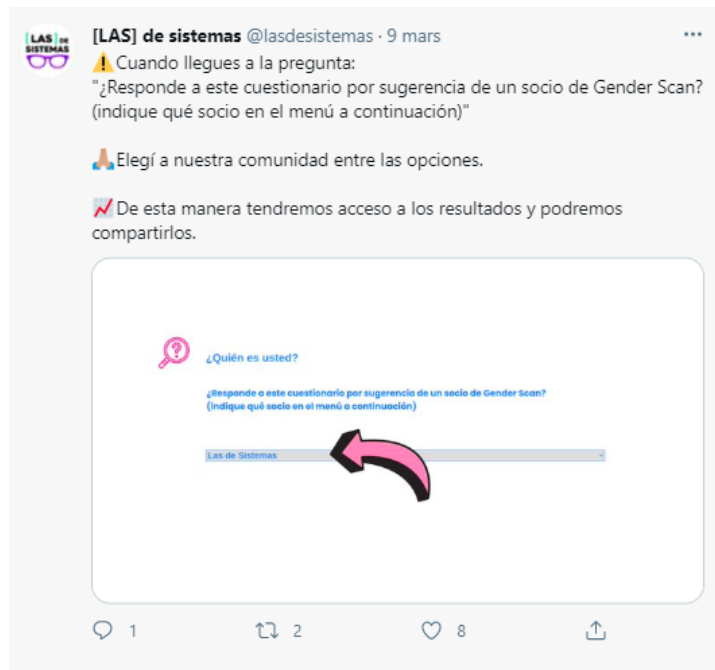


#8M: Diversidad en la tecnología, una gran ventaja post-Covid

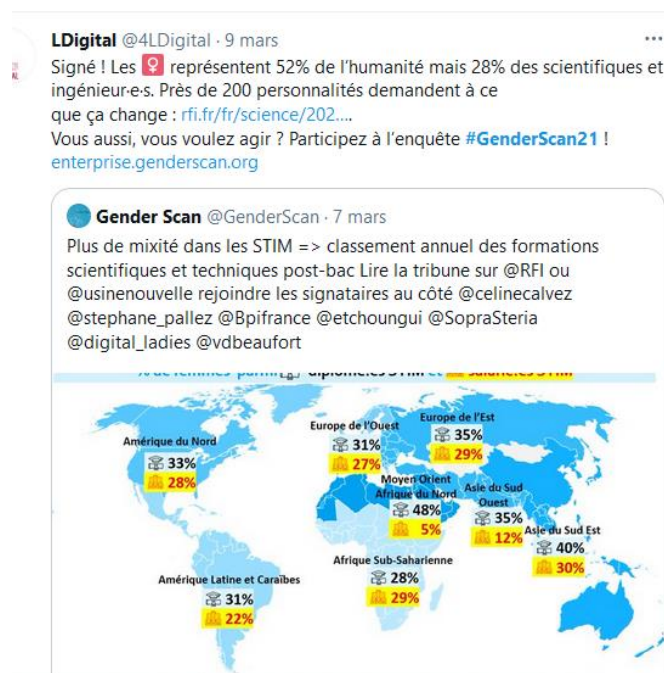
En el día mundial de los derechos de las mujeres, RFI publica la tribuna de Gender Scan, un estudio internacional sobre las mujeres en las profesiones ...
rfi.fr

6:25 PM · 9 mars 2021 · Twitter Web App

39 Retweets · 6 Tweets cités · 57 J'aime



Ldigital, France, 9 mars 2021



Women Up, France, 9 mars 2021



Chicas en Tecnología, Spain, 8 march 2021



Sopra Steria France, France, 8 march 2021



Sopra Steria France 
@SopraSteria_fr

...

Sopra Steria soutient l'initiative de [@GenderScan](#) pour accroître la part des femmes dans les formations scientifiques & inciter les Etats à publier un classement officiel des formations en fonction de leur [#mixité](#). Découvrez-en plus sur l'[@usinenouvelle](#) [#journeesdesdroitsdesfemmes](#)



sopra  steria

Découvrez l'article
[usinenouvelle.com](#)

5:29 PM · 8 mars 2021 · Twitter for Advertisers (legacy)

Politiqu'elles, France, 6 march 2021



Politiqu'elles @Politiquelles · 6 mars

...

.@FatiElo est signataire pour [@Politiquelles](#) de l'appel de [@GenderScan](#) pour + de mixité dans la tech. Avec 230 organisations sur 5 continents, nous demandons la mise en place d'un classement officiel des formations tech/scientifiques selon leur mixité [usinenouvelle.com/editorial/mixi..](#)

FORMATION \ TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Mixité dans la Tech, pour progresser il faut compter



9



13



Réseaux sociaux : Instagram

Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, Costa Rica, 05/04/2021



PrograMaria, Brésil, 28/03/2021

[PrograMaria sur Instagram : A #GenderScan21 é uma iniciativa que pretende mapear e apontar soluções para diminuir a disparidade de gênero em empresas de tecnologia no...](#)



FAÇA A DIFERENÇA

Separe 12 minutos para completar a pesquisa #GenderScan21 e incentive a equidade de gênero na tecnologia.

realização: **GENDERSCAN**
apoio: **pro
gra
(m)
ria**

programaria • [S'abonner](#)

programaria A #GenderScan21 é uma iniciativa que pretende mapear e apontar soluções para diminuir a disparidade de gênero em empresas de tecnologia no mundo inteiro.

A pesquisa é fácil, intuitiva e bem simples. Dura em média 12 minutos e você contribui para a PrograMaria com informações que serão utilizadas para #maismulheresnatecnologia!

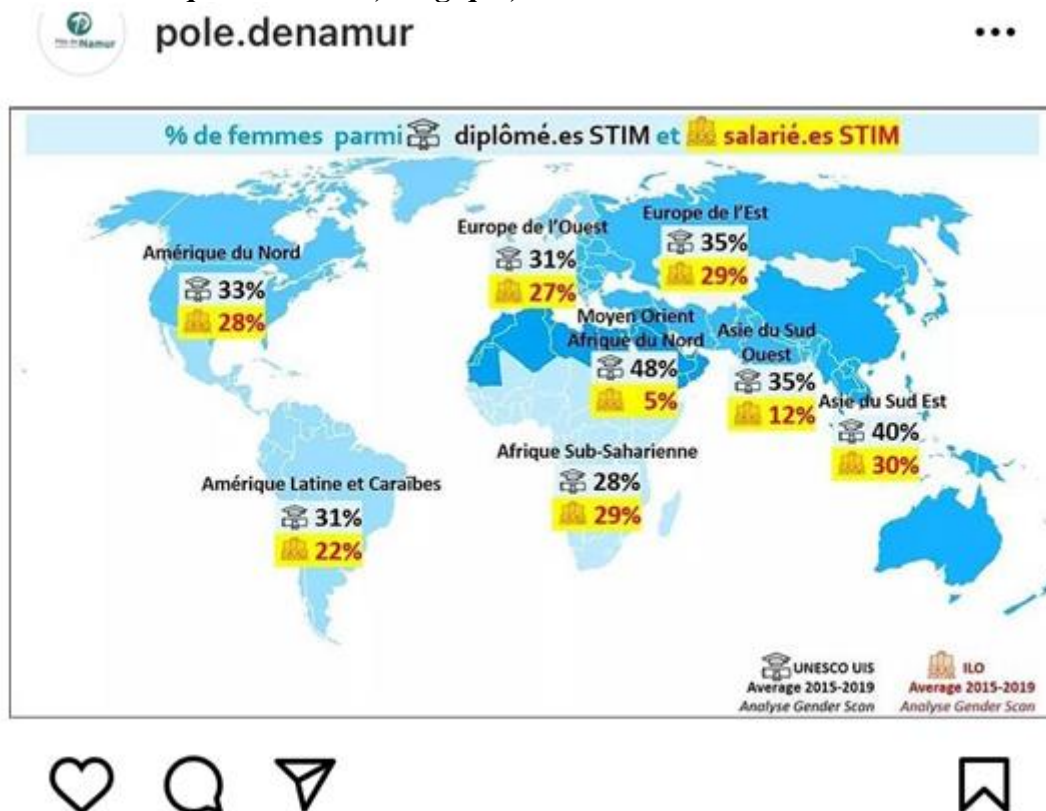
Lembre-se: no início da pesquisa, na seguinte pergunta: "Você está respondendo a este questionário por sugestão de um parceiro do Gender Scan?" selecione a *PrograMaria*, ok?

Acesse o link a seguir e dedique alguns minutinhos por mais equidade

100 J'aime
28 MARS

Connectez-vous pour aimer ou commenter.

Pôle académique de Namur, Belgique, 23/03/2021



2 J'aime

pole.denamur Tu es étudiant.e dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie, des mathématiques ou de l'informatique ? 🧑🧑

Nous avons besoin de toi !

Les établissements du Pôle académique de Namur s'engagent dans la première étude mondiale pour la mixité dans les métiers scientifiques et technologiques, @GenderScan.

À ce jour, les femmes représentent 52% de l'humanité. mais seulement 34% des diplômé.e.s dans les formations scientifiques et techniques ! 🎓

Participe à l'enquête #GenderScan21 grâce à ce lien 🖱️ <http://www.students.genderscan.org/>

Cela te prendra maximum 10 minutes !

À la première question, choisis dans le menu déroulant "Pôle académique de Namur".



Merci d'avance de nous aider et de répondre à l'enquête !

#poledenamur #GenderScan21 #enquete #etudiant
#femme #diversite #metiersscientifiques #tech
#enseignementsuperieur #provincedenamur


23 mars

Réseaux sociaux : LinkedIn


Femmes du Digital Ouest, France, 7/07/2021

**Femmes du Digital Ouest**
2 792 abonnés
2 sem. • 








Les 🧑 représentent 52% de l'humanité mais 28% seulement des scientifiques et ingénieur-e-s dans le monde. GenderScan a lancé une enquête mondiale pour changer la donne ➡ <http://genderscan.org>
Quelques minutes suffisent pour renseigner le formulaire, pensez à indiquer que vous faites partie de FDOuest #GenderScan21



Participez à l'enquête GenderScan
genderscan.org • Lecture de 3 min

 7 • 1 commentaire

Réactions



Willa Paris pionnières, France, 01/07/2021



WILLA by Paris Pionnières • 1er
Accélérateur de mixité dans la tech.
3 sem. • 1

Féminiser les filières scientifiques pour booster la mixité dans la Tech 🚀

Un peu moins d'un tiers des élèves ingénieur.e.s sont des filles et ce chiffre cache une plus grande disparité : 11 % seulement d'entre elles optent pour l'informatique et les sciences de l'ingénierie dures pour leurs études supérieures.

WILLA s'engage pour WILLA s'engage pour diversifier les profils de ceux qui façonnent les technologies et le numérique de demain !

Flore Egnell | Sarah Tahlaiti | Sarah Huisman-Coridian | Marie Georges | Marie-Virginie Klein | BNP Paribas | Digital Ladies & Allies | Simplon.co | Salesforce | Géraldine O'NEILL | ONU Femmes France | L'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture | Viva Technology

#WomenInTech #WoGiTech #GenderScan #GEFstartup #JoinWilla

FÉMINISER LA FILIÈRE SCIENTIFIQUE

Pour booster la mixité dans la tech ! Dans un contexte de pénurie des talents, les femmes ne semblent pas se tourner vers les formations et les métiers du numérique. Pourtant, les études de mesure d'impact ont prouvé la nécessité de diversifier les profils qui façonnent le numérique.

Comment lutter contre les stéréotypes de genre dès l'orientation des jeunes filles dans le supérieur ? Quelles sont ces initiatives qui boostent la mixité dans la tech ?



Féminiser les filières scientifiques pour booster la mixité dans la Tech

WILLA by Paris Pionnières sur LinkedIn • Lecture de 3 min

Un peu moins d'un tiers des élèves ingénieur.e.s sont des filles et ce chiffre cache une plus grande...



39 • 2 commentaires

ESTP au féminin, France, 21/06/2021



ESTP AU FEMININ • 1er
Groupement chez SID-ESTP Paris
3 sem. •



Saviez-vous que les femmes représentent seulement un tiers des emplois dans les STEM ? Et que ces chiffres ne progressent pas ?
Saviez-vous que vous pouvez agir, en donnant seulement 15 minutes de votre temps, pour changer la donne ?
C'est très simple, on vous explique tout. ESTP au féminin est partenaire de Gender Scan, une enquête qui mesure depuis dix ans la place des femmes dans les nouvelles technologies. Le questionnaire 2021 est en ligne, il n'y a plus qu'à répondre ! Femmes, hommes, de la tech ou d'ailleurs, toute personne est bienvenue 😊 D'autant que si nous obtenons 200 réponses, nous aurons accès à des données spécifiques à notre organisation.

👉 <https://lnkd.in/dX2Jat2>

On compte sur vous ! Vos réponses aideront à identifier des leviers pour améliorer la mixité dans la tech [#genderscan](#)

Sélectionner votre langue préférée

global.genderscan.org • Lecture de 1 min

Les informations nominatives vous concernant font l'objet d'un traitement automatisé, vos...



11 • 1 commentaire

ISEP, France, 21/06/2021



ISEP - école d'ingénieurs du numérique

14 099 abonnés

1 mois • 🕒

+ Suivre ...

#GenderScan : Il est encore possible de participer à l'enquête !

A ce jour les femmes représentent 52 % de l'humanité, mais seulement 34 % des diplômés dans les formations scientifiques et techniques. 🧑

🔍 Depuis 2008 Global Contact conduit une étude de référence sur la mixité dans la tech, la recherche et l'innovation.

Cette étude permet de mettre en lumière les inégalités de genre dans l'accès aux études puis dans les parcours professionnels dans les STEM, et ainsi d'analyser les causes du phénomène de « Leaky pipeline » dans ces disciplines.

👉 Etudiantes et étudiants de l'Isep, contribuez par vos réponses à cette enquête qui vous prendra environ 10 minutes en suivant ce lien : <https://lnkd.in/eRt-rWV>



Willa Paris pionnières, France, 21/06/2021

LDigital, France, 21/06/2021



LDigital
2 222 abonnés
1 mois

Rappel : plus que quelques semaines pour participer à la grande enquête #GenderScan ! Votre contribution peut VRAIMENT faire la différence... #femmesetnumérique #enavantverslamixité



LDigital
2 222 abonnés
3 mois

Chère communauté, nous avons besoin de vous !

LDigital s'engage aux côtés de Gender Scan pour affiner les indicateurs sur la #mixité dans le #numérique 🤖.

Pour contribuer (à votre échelle) à aider les #femmes à prendre (enfin) leur place dans ce secteur plus important que jamais, c'est simple : participez à l'enquête mondiale #GenderScan !

🕒 Temps estimé pour répondre à l'enquête : 10min.

C'est parti ! <https://lnkd.in/dDD9S-D>

% de femmes parmi  diplômé.es STIM et  salarié.es STIM



Région	diplômé.es STIM (%)	salarié.es STIM (%)
Amérique du Nord	33%	28%
Amérique Latine et Caraïbes	31%	22%
Europe de l'Ouest	31%	27%
Europe de l'Est	35%	29%
Moyen-Orient	48%	5%
Afrique du Nord	48%	5%
Asie du Sud-Ouest	35%	12%
Asie du Sud-Est	40%	30%
Afrique Sub-Saharienne	28%	29%

avec Vous et 9 autres

UNESCO UIS
Average 2015-2019
Analyse Gender Scan

SDG
Average 2015-2019
Analyse Gender Scan

2


Sigrid Trendel, Cercle Inter'elles, France, 21/06/2021




Sigrid TRENDEL • 1er
Retail Manager - Canon France - Présidente et co-fondatrice du réseau féminin Wo...
1 mois • 

...

Répondez à l'enquête GenderScan pour faire avancer les femmes dans la Tech !!!

**Association Femmes Ingénieurs**
3 928 abonnés
1 mois • 

+ Suivre

#Enquête : il est urgent d'agir pour plus de **#femmes** dans la **#Tech**, mais pour cela il faut pouvoir mesurer et suivre !
Répondez au questionnaire **#genderscan** 
 N'oubliez pas d'indiquer Femmes Ingénieurs dans les partenaires **#ingénieure**



Gender Scan : faites la différence
genderscan.org • Lecture de 3 min

 3

Emmanuelle Gagliardi, France, 01/06/2021



Votre action du jour pour la mixité !

Publié le 1 juin 2017



Emmanuelle Gagliardi

Mission : Pulvériser le Plafond de Verre en France 🇫🇷 Former 10 000 Femmes
Puissantes & Libres financièrement - plan B 🇫🇷

10 articles

✓ Suivi

Chère amies, chers amis,

On nous demande sans cesse des chiffres sur l'impact de la mixité dans les structures ! Des chiffres issues d'études de grandes ampleurs (si possible !) et pas d'enquête quali sur notre voisinage !



J'aime



Commenter



Partager



24 - 2 commentaires

CCI France Maurice, France, 21/05/2021

 CCI France Maurice • 2e

Toutes les dernières actualités économiques de l'île Maurice et de la CCI France Mauri...
2 mois • 

Participez à l'enquête mondiale #GenderScan21

L'enquête #GenderScan est aujourd'hui la seule étude qui rend visible la place et l'avenir des #femmes dans les #sciences et #technologies de la formation jusqu'à l'emploi.

Nous comptons sur vous !



Participez à l'enquête mondiale #GenderScan21

ccifm.mu • Lecture de 1 min

 2

Women'up, France, 21/05/2021

👉 ENQUÊTE MONDIALE - WE NEED YOU 👈

Women'Up est partenaire de l'enquête mondiale #GenderScan.

#GenderScan21 ? On vous explique !

C'est une étude internationale, qui mesure la mixité dans les métiers de la tech et des sciences. Le but est d'identifier les actions à mettre en place pour les femmes est la place qu'elles méritent.

Une initiative plus que nécessaire pour changer la donne !

Vous aussi vous pouvez faire bouger les lignes, Comment ?
10 minutes c'est le temps dont vous aurez besoin pour répondre à cette enquête

N'oubliez pas de préciser à la fin du questionnaire, que vous participez avec Women'Up.

Lien étudiants : <https://linkd.in/dR5psHz>

Lien entreprise : <https://linkd.in/dF4VIG7>

Lien indépendant / Freelance : <https://linkd.in/d9QNWTD>

Agissons ensemble pour la mixité et l'égalité 🗨️

#genderscan #genderscan21 #enquete #egalite

The graphic features a pink background with a white silhouette of a person holding a megaphone. The text is centered and uses a mix of bold and regular fonts. At the bottom, there is a small red logo with the letters 'WU'.

ENQUÊTE

GENDER SCAN x WOMEN'UP

Les Femmes représentent **52%** de l'humanité
MAIS SEULEMENT
28% des **scientifiques** et **ingénieur.e.s** dans le monde.

L'enquête **GenderScan** mesure l'impact des politiques d'égalité professionnelle dans les secteurs de la **tech** et des **sciences**.

L'objectif est de déterminer les actions à mettre en place pour que les femmes aient enfin la place qu'elles méritent !


Vous souhaitez agir ? lien de l'enquête dans notre bio.

Ensemble faisons bouger les lignes !


Claire Saddy, Les Premières AURA, France, 20/05/2021




Chicas en Tecnología, Argentine, 06/04/2021

Chicas en Tecnología

16 256 abonnés




1 j • 





[+ Suivre](#) ...

 Todavía estás a tiempo de participar de la iniciativa internacional [#GenderScan21](#) para ayudarnos a perfeccionar los indicadores sobre diversidad de género en la tecnología 

Seleccioná el formulario que se ajuste a tu situación, respondé la encue: ...voir plus

[Voir la traduction](#)

   13

 J'aime  Commenter  Partager  Envoyer

Soyez le premier à commenter ceci

PrograMaria, Brésil, 28/03/2021

[PrograMaria sur LinkedIn : #GenderScan21 #maismulheresnatecnologia #GenderScan21](#)



PrograMaria

24 098 abonnés

3 sem.

...

A **#GenderScan21** é uma iniciativa que pretende mapear e apontar soluções para diminuir a disparidade de gênero em empresas de tecnologia no mundo inteiro.

A pesquisa é fácil, intuitiva e bem simples. Dura em média 12 minutos e você contribui para a PrograMaria com informações que serão utilizadas para **#maismulheresnatecnologia**!

Lembre-se: no início da pesquisa, na seguinte pergunta: "Você está respondendo a este questionário por sugestão de um parceiro do Gender Scan?" selecione a *PrograMaria*, ok?

Acesse o link a seguir e dedique alguns minutinhos por mais equidade de gênero na área:
<http://bit.ly/gscanglobal>


Para mais infos, acesse o BLOG da PrograMaria, que lá nós contamos tudo sobre a **#GenderScan21** 📖
<https://lnkd.in/eumUG5q>



👍 9

👍 J'aime 💬 Commenter ➦ Partager

ASTI Talent and Technology Foundation - STEM Talent Girl, Espagne, 23/03/2021




**CARMEN TERESA
TUDANCA FERNANDEZ**
Program manager en ASTI
Talent & Tech Foundation

Seguidores 1107

Actividad de CARMEN TERESA

Todo Artículos **Publicaciones** Documentos



CARMEN TERESA TUDANCA FERNANDEZ
Program manager en ASTI Talent & Tech Foundation
1 día •

Desde ASTI Foundation ([#STEMTalentGirl](#)) colaboramos con Gender Scan difundiendo la encuesta que organiza anualmente, con el fin de garantizar una participación equitativa de las mujeres en las profesiones científicas y tec... ver más

Sélectionner votre langue préférée
global.genderscan.org • 1 min de lectura
Les informations nominatives vous concernant font l'objet d'un traitement automatisé, vos...

10

Recomendar Comentar Compartir Enviar

511 visualizaciones de tu publicación en el feed

Chicas en Tecnología, Argentine, 19/03/2021

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6777715549976707072/>



Chicas en Tecnología
16 253 abonnés
3 sem. • 

[+ Suivre](#)
...

🗣️ ¿Sabías que las mujeres representan el 52% de la humanidad, pero solo el 28% de las personas que hacen tecnología y ciencia en el mundo? 🧑🏽💻🧑🏽🔬

Desde CET trabajamos para reducir la brecha de género en tecnología de la región con un enfoque sistémico, conectando con otras organizaciones del mundo que tienen el mismo propósito 🌐

Por eso, te invitamos a completar la encuesta global de [#GenderScan](#) con el objetivo de perfeccionar los indicadores sobre diversidad de género en la tecnología. Seleccioná el formulario que se ajuste a tu situación y sumate a ser parte del cambio 🙌

- 📄 Si sos adolescente: <https://lnkd.in/d26RXuX>
- 📄 Si estás estudiando: <https://lnkd.in/d8mgFDZ>
- 📄 Si estás emprendiendo: <https://lnkd.in/d4Gj2ra>
- 📄 Si estás trabajando: <https://lnkd.in/d9QNwTD>

[#GenderScan21](#)

[Voir la traduction](#)

[Voir la traduction](#)

👍👎🗨️ 107 • 1 commentaire

Réactions










+99

 J'aime
 Commenter
 Partager
 Envoyer



😊 🖼️

Les plus pertinents ▾



Sofia Bermúdez • + que 3e
Estudiante avanzada de Lic. Relaciones Internacionales
Antonella De Caro

J'aime •  1 | [Répondre](#)

2 sem • ...

ESTP au féminin, France, 16 Mars 2021



ESTP AU FEMININ • 2e
 Groupement chez SID-ESTP Paris
 23 h •

ESTP au féminin est partenaire de Gender Scan pour une implication égale des femmes dans les métiers scientifiques et technologiques.

👉 Participez à l'enquête mondiale [#GenderScan21](#), pour affiner les indicateurs sur la mixité dans la tech (environ 15 minutes) et partagez autour de vous pour une plus grande représentativité:

Sélectionner votre langue préférée

[global.genderscan.org](#) • Lecture de 1 min

Les informations nominatives vous concernant font l'objet d'un traitement automatisé, vos...

 5

Willa, France, 16 mars 2020



WILLA by Paris Pionnières
 2 935 abonnés
 23 h •

La proposition de la tribune de Genderscan a inspiré un projet de la loi sur l'émancipation économique des femmes avec la mise en place d'un index de l'égalité par les formations scientifiques et techniques.

Chez [WILLA by Paris Pionnières](#), nous avons évidemment signé cette tribune, et continuons nos actions pour plus de mixité dans l'entrepreneuriat. Grâce à un écosystème engagé, de beaux progrès sont à venir 🙌

[#entrepreneuriat](#) [#mixité](#) [#womenintech](#) [#girlboss](#) [#égalité](#) [#8mars](#) [#frenchtech](#)







Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid

[genderscan.org](#) • Lecture de 3 min

 4

Réactions






Gaëlle Mangeon, Femmes ingénieurs, France, 15 mars 2021


Gaëlle Mangeon • 2e
Consultante - Directrice de projet - POUR UN NUMERIQUE PLUS RESPONSA...
2 j • Modifié •

Les femmes représentent 52% de l'humanité mais 28% seulement des scientifiques et ingénieur-e-s dans le monde.
Pour faire progresser la mixité, l' **Association Femmes Ingénieures** est partenaire de **#GenderScan** qui a lancé une tribune et une enquête mondiale. Sexisme, organisation du travail, lutte contre les stéréotypes, management : les leviers existent pour changer la donne. Les indicateurs produits par **#GenderScan21** aident à passer à l'action.
Mesdames de la Tech de mon réseau, prenez 10mn de votre temps pour remplir ce sondage : 📄 <https://lnkd.in/esMEbfh>
Merci d'indiquer Femmes Ingénieures comme prescripteur

Association Femmes Ingénieures
3 378 abonnés
4 j •

+ Suivre

Les **#femmes** sont trop peu nombreuses dans les métiers **#STEM**
Pour cela notre partenaire **#GenderScan** a lancé une enquête pour mesurer l'impact des politiques d'égalité professionnelle dans les secteurs scientifiques
Mobilisons nous pour changer la donne ! 📄 <https://lnkd.in/e8kPUAj>



Samia Ghozlane, Grande école du numérique, France, 13 mars 2021

Samia Ghozlane • 2e
Director at GRANDE ECOLE DU NUMERIQUE | President of CYBERELLES NET...
4 j •

#genderscan #femmes #numérique #digital #women #tech #digital

Grande Ecole du Numérique
9 620 abonnés
4 j •

+ Suivre

Participez à l'enquête **#genderscan** !
Tous les deux ans Gender Scan publie des indicateurs clés sur l'évolution de l'égalité femmes-hommes en France et dans le monde : contribuez à l'**#étude 2021** !
Plus d'info ici : https://lnkd.in/eUfa_Va
Claudine Schmuck Samia Ghozlane Katalin Karikó Laurence Devillers Esperanza (Prima) martinez romero
#mixité #womensrights #womenempowerment



Vous les connaissez ?
Katalin Kariko
Laurence Devillers
Esperanza Martinez Romero
Ritu Karidhal
Catherine Ngila

Tribune GenderScan : Mixité dans la tech, l'atout maître post-Covid
grandecolenumérique.fr • Lecture de 2 min

7

Association Femmes Ingénieurs, France, 13 mars 2021



Catherine Mangin, RTL, France, 13 Mars 2021



Femmes Chefs d'entreprise, France, 10 Mars 2021


Femmes Chefs d'Entreprises - FCE France
+ Suivre
...

5 871 abonnés
1 sem. • Modifié •

Notre présidente FCE France, [Carine R.](#) est l'une des 200 signataires de la [#Tribune](#) rédigée à l'initiative de Claudine Schmuck, autrice de [#Gender Scan](#).

L'objectif : appeler à davantage de mixité femmes-hommes dans la tech, atout-maître de la relance post-Covid !

La tribune est accessible ici => <http://ow.ly/q1yW50DUkuD>





Gender Scan : faites la différences
genderscan.org • Lecture de 3 min

70 • 1 commentaire

European Network for Women in Leadership, Europe, 09/03/2021

Posted by WIL Team • 3/9/2021 • [Sponsor now](#)
...


European Network for Women in Leadership (WIL Europe)
3,951 followers
1mo •

European Network for Women in Leadership (WIL Europe) is proud to have joined [Orange](#) & other organisations in partnering with Gender Scan on the survey they've just launched on the role of women in [#STEM](#) with the : ...see more

Women among STEM graduated students and STEM sector employees



Region	STEM graduated students (%)	STEM sector employees (%)
North America	33%	28%
Latin America & The Caribbean	31%	22%
Western Europe	31%	27%
Eastern Europe	35%	29%
Middle East	48%	5%
North Africa	28%	29%
Sub-Saharan Africa	28%	29%
Western and South Asia	35%	12%
Eastern and South Asia	40%	30%

UNESCO UIS Average 2015-2019 Gender Scan Analysis
ILO Average 2015-2019 Gender Scan Analysis

5

Like Comment

Women in Technology Perú, Perou, 08/03/2021

https://www.linkedin.com/posts/witperu_alianzawit-genderscan21-encuesta-activity-6775215344018620416-EQOB



Women in Technology Perú

863 abonnés

1 mois • Modifié •

+ Suivre ...

#AlianzaWIT

🔊 No olvidemos a las mujeres en la reactivación pos-COVID-19. Casi 200 personalidades/colectivos firman una tribuna para luchar contra la presencia tan baja de las mujeres en la ciencia y la tecnología.

👉 34% de [los/as titulado/as](#) en el mundo

👉 28% de [los/as científicos/as](#) e [tecnólogos/as](#)

🚫 estos números no aumentan

Los retos son inmensos, ¡es más que urgente cambiar la situación y dejar de privarnos de la mitad del talento del mundo!

📁 ACCIONES

👉 La tribuna publicada por RFI (Radio Francia Internacional) el 6 de marzo propone crear una clasificación nacional de formación STEM según su porcentaje de tituladas.

👉 La encuesta mundial [#GenderScan21](#) está en línea: ¡Te necesitamos!

<https://lnkd.in/dUK8rUK>

[#encuesta #8M](#)

[@genderscan](#)

Claudine Schmuck

Voir la traduction



Viviane de Beaufort, Essec, France, 8 Mars 2021

 Viviane de Beaufort • 1er
Professeure chercheur ESSEC - Référente Egalité Femme/Homme - Engagée ...
1 sem. • 



Une seule journée pour mobiliser - Journée internationale des droits des femmes
- C'est pas assez ! Du 1er au 15 mars je poste quelque chose. #POST7 #8mars2021
Je vous propose l'appel à plus de mixité dans la TECH - Enjeu majeur Claudine
Schmuck Femmes@Numérique
#Egalité #newsletter #femmeshommes #TECH #GENDERSCAN #economie
#société #womenintech
ESSEC Business School #Together ONU Femmes France Laboratoire de l'Egalité
- N'hésitez pas à faire une chaîne avec vos propres événements ou articles etc 🌹



https://lnkd.in/eM_uSWX

 CALL FOR ACTION Gender balance in Tech- Mixité dans la Tech
gender.vivianedebeaufort.fr • Lecture de 1 min

 10



Aurélien Salomon, présidente de Women Up, France, 8 Mars 2021

 Aurélien Salomon-Jean • 1er
Présidente @WoMenUp & Head of Sales & Account Manager @Neeva #H...
1 sem. • 

#Engagement #EngagementMondial   #TribuneGenderScan21


Mixité dans la tech pour progresser il faut compter !

Aujourd'hui les femmes ne représentent que 28% des scientifiques et ingénieurs à l'international.


Au nom de **WoMenUp** je suis ravie d'avoir signé cette tribune de **Claudine Schmuck** de Gender Scan en faveur d'un classement des formations selon leur mixité aux côtés de 200 collectifs et associations partout dans le monde  

Il est urgent de cesser de se priver de la moitié des compétences de l'humanité alors que la gravité des défis s'accroît.

Il est urgent d'agir.

Quelques signataires de La Tribune de Gender Scan : **Merete Buljo** de Digital Ladies & Allies **Guy Mamou-Mani** **Caroline Ramade** 50inTech **Viviane de Beaufort** **Isabella Lenarduzzi** **JUMP** **Chloé Hermaty** ⚡ **Frédéric Bardeau**  **Simplon.co** **Aline Aubertin** **Isabelle Blin** **UN Women France** **Jean-Louis Carvès** **IBM** **Beryl Bes** **Catherine Ladousse** **Nadia Filali** **Olivier Ezratty** **Anne-Sophie Nomblot**

#woman #womeninscience #womenindatascience #womeninstem
#womencancode #GenderScan21



Tribune
Mixité dans la tech : l'atout maître post-Covid
Les commissaires-voies ? Kamila Kariko, Laurence Devillers, Esperanza Martinez Romero, Rita Karishid, ou bien Catherine Nigla ? Non ? Et pourtant, venues de cinq continents, ces femmes sont, aujourd'hui, à l'origine d'innovations genérales. Kamila Kariko est l'inventrice de la technologie ARN messenger utilisée dans les vaccins contre le Coronavirus-19. Laurence Devillers est une pionnière de l'intelligence artificielle éthique, un enjeu décisif pour le respect de nos droits, libertés et démocraties à l'ère du numérique. Esperanza Martinez Romero a développé des bactéries qui augmentent la productivité et agissent sans nuire à l'environnement. Grâce à Rita Karishid l'Inde est le 4^{ème} pays à avoir piloté avec succès une mission d'exploration sur Mars. Et Catherine Nigla met les nanotechnologies au service de l'analyse et l'élimination des polluants dans l'eau, technologie déterminante pour la gestion des ressources en eau dans le monde.

Digital Ladies and Allies, France, 8 Mars 2021



Digital Ladies & Allies
3 789 abonnés
1 sem. +

[✓ Suivi](#) [...](#)

#Tribune Mixité dans la Tech, pour progresser il faut compter !

👉 28% femmes scientifiques et ingénieurs dans le 🌐

👉 Le #DoTankDLA est fier de signer l'appel de GenderScan en faveur d'un classement des formations selon leur mixité 🇫🇷 🇫🇷

Gender Scan, avec un collectif de plusieurs centaines d'organisations et associations dans le monde, suggère aux gouvernements une première mesure simple : publier officiellement chaque année un classement national des formations scientifiques et techniques, en fonction de la proportion d'étudiantes diplômées. Compter, c'est essentiel. Les scientifiques le savent bien, les décideurs des secteurs publics et privés aussi. Une telle mesure permettrait d'évaluer la capacité des formations universitaires en science et technique à attirer et former les femmes, puis identifier et engager les mesures correctrices nécessaires.

Simple & efficace !

More #WomenInTech 🚀🚀🚀 Claudine Schmuck
Merete Buljo Samuel Tamba Jean-Louis Carvès Solenne Bocquillon- Le Goaziou
Nathalie Ollier louisa renoux Valérie Asselot LHEP™ Assia AQALLAL (PharmD., BEng.)
Arnaud POTTIER ROSSI Emmanuelle Leneuf ⚡
<https://lnkd.in/dJQjT4v>
👉 pour signer vous aussi c'est par ici https://lnkd.in/gxX9_tZ



Catherine Ladousse, Cercle Inter'Elles, France, 2 Mars 2021



Catherine Ladousse • Abonné

Ex Executive Director of Communication EMEA at Lenovo ; Co- fondatrice &...
2 sem. •

Le colloque des 20 ans du [Cercle InterElles](#), [réseau des réseaux de 15 entreprises scientifiques et technologiques](#) va se tenir cette semaine en présence de [Élisabeth Moreno](#) avec un score record d'inscrit.e.s car le format 100% digital nous a permis d'inviter de façon plus large les [salarié.es](#) de nos entreprises membres en France mais aussi dans les pays francophones. Plus de 1700 personnes seront connectées pour suivre un programme riche de débats, rencontres et témoignages sur les avancées en terme de [#mixité](#) et les perspectives pour le futur. Des rencontres en direct avec les dirigeant.e.s et aussi les rencontres interactives sur des sujets divers comme la question des [#violences](#) faites aux femmes ou l'[#IA](#) et l'éthique. Merci à nos grandes témoins qui nous ont accompagné.e.s [Muriel Pénicaut](#), Laurence Rossignol, Marie Christine Saragosse, [Charlotte Girard-Fabre](#), [Nicole ABAR](#), [Zahia Zouani](#) ... avec un hommage particulier à la cinéaste tellement talentueuse et engagée Tony Marshall. Merci à Marie Jo Zimmermann qui dressera le bilan de la loi [#copezimmermann](#). Le colloque va s'ouvrir avec les premiers résultats de l'étude annuelle de Gender scan dirigée par [Claudine Schmuck](#) en avant première sur notamment l'impact des réseaux dans les progrès des entreprises sur l'[#égalité](#) FH



Femmes Ingénieures, France, 5 march 2021



Gaëlle Mangeon, Femmes Ingénieurs, France, 6th march 2021



Gaëlle Mangeon • 1er

Consultante - Directrice de projet - POUR UN NUMERIQUE PLUS RESPONSABLE

6 j • Modifié •

📢 N'oublions pas les femmes dans la relance post-Covid ! Près de 200 personnalités / collectifs signent une tribune pour lutter contre la trop faible présence de femmes dans les sciences et la technologie.

👉 34% de diplômées dans le monde

👉 28% de scientifiques et ingénieur.e.s

🛑 Ces chiffres ne progressent pas

Les défis à relever sont immenses, il est plus qu'urgent de changer la donne et de cesser de se priver de la moitié des talents de la planète !

📅 NOUS AVONS BESOIN DE VOUS

Vous aussi, vous voulez sortir du fatalisme, et contribuer à la création d'indicateurs pertinents pour changer la donne ? C'est très simple, et ça ne vous prendra qu'une dizaine de minutes.

👉 L'enquête mondiale [#GenderScan21](#) est en ligne, sur les 5 continents. [Entrepreneur.es](#), [salarié.es](#), [étudiant.es](#), [adolescent.es](#), tout le monde peut répondre.

Merci d'indiquer l'Association Femmes Ingénieures comme partenaire

<https://lnkd.in/esMEbfh>

[#mixité](#) [#tech](#) [#F_inge](#) [#morewomenintech](#)

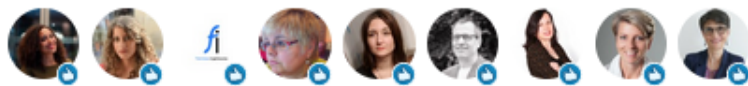
Lien web

[entrepreneur.es](#) • Lecture de 1 min

See related links to what you are looking for.

👍 9

Réactions



Podcast

Chut!, Toutes rôles Modèles, France, 14/04/2021

[Episode 1 - Des chiffres et des actes - Chut !](#)

Double Shelix, USA, 10/03/2021

Consulter ce mail dans mon navigateur



Chut! j'écoute

Chut! Radio vous dévoile son nouveau podcast.

10%, c'est le pourcentage de femmes dans le numérique, un secteur qui présente de nombreuses opportunités d'emplois, avec des métiers façonnant le monde de demain.

Alors, comment faire bouger les lignes ? Pour Chut!, le combat passe par la création et la valorisation de rôles modèles, représentées dans toute leur diversité. A la clef, nos libertés.



Dans ce 1er épisode intitulé Des Chiffres et des Actes, Aurore Bisicchia, cofondatrice de Chut! Magazine, a le plaisir de recevoir :

- Claudine Schmuck, fondatrice de l'étude Gender Scan, qui analyse les chiffres de la Tech depuis 10 ans.
- Consuelo Bénicourt, directrice responsabilité sociale d'entreprise chez Sopre Steria.

Chut! j'écoute

<https://www.doubleshelix.com/podcast/counting-the-women-in-stem-with-claudine-schmuck-gender-scan#>

Counting the Women in STEM with Claudine Schmuck, Gender Scan

3/10/2021

Counting the Women in STEM with Claudine Schmuck

by Double Shelix



0:00 | 39:53



podomatic



Follow me



How many women are working in STEM careers? What are the major hurdles to achieving gender equality? Claudine Schmuck founded Gender Scan to find out. While the project originates in France, Gender Scan is expanding to collect data from across the globe. In today's episode, Kayla and Sally discuss the launch of the 2021 Gender Scan survey and how data collection is critical to supporting women in STEM.

Show notes:

Gender Scan Survey (scroll down and look left for the survey link)

- Be sure to answer "Double Shelix" when asked "Are you answering to this survey following the suggestion of a partner of Gender Scan?"

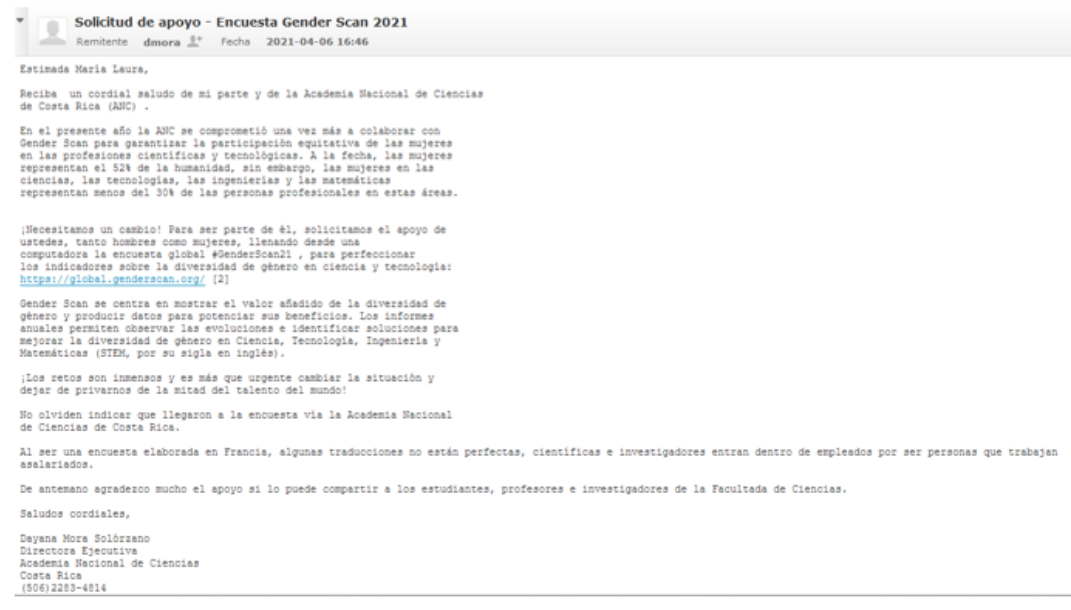
- The progress bar will make the survey seem quite long, but you actually only need to answer about a quarter of the questions to complete the general survey. You will then have the option to complete additional surveys about specific subtopics.

[Meet Time's First-Ever Kid of the Year](#)

[Timnit Gebru's Exit From Google Exposes a Crisis in AI](#)

Other : Mail, Slack etc

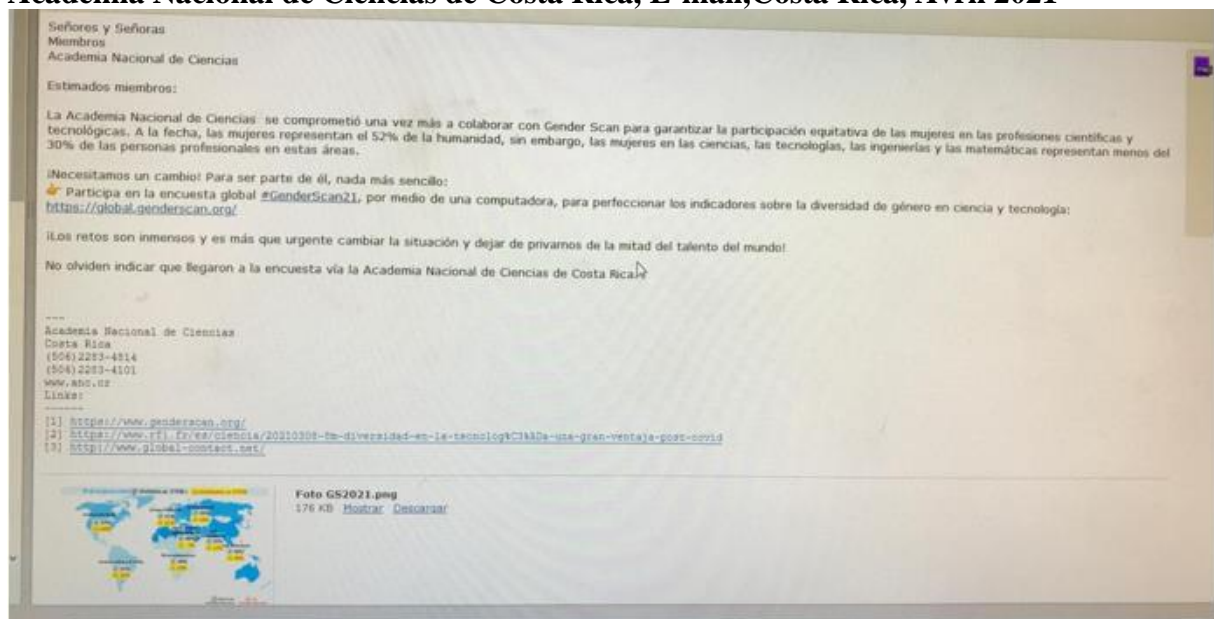
Red Ticotal, Costa Rica, E-mail, 06/04/2021



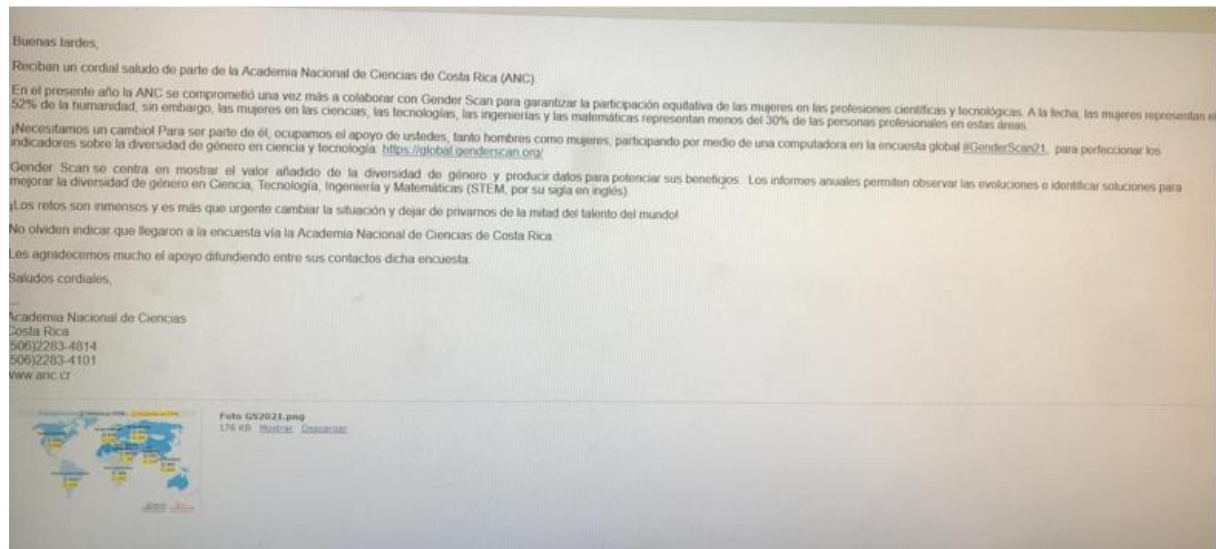
Foro STEM, E-mail, Costa Rica, 06/04/2021



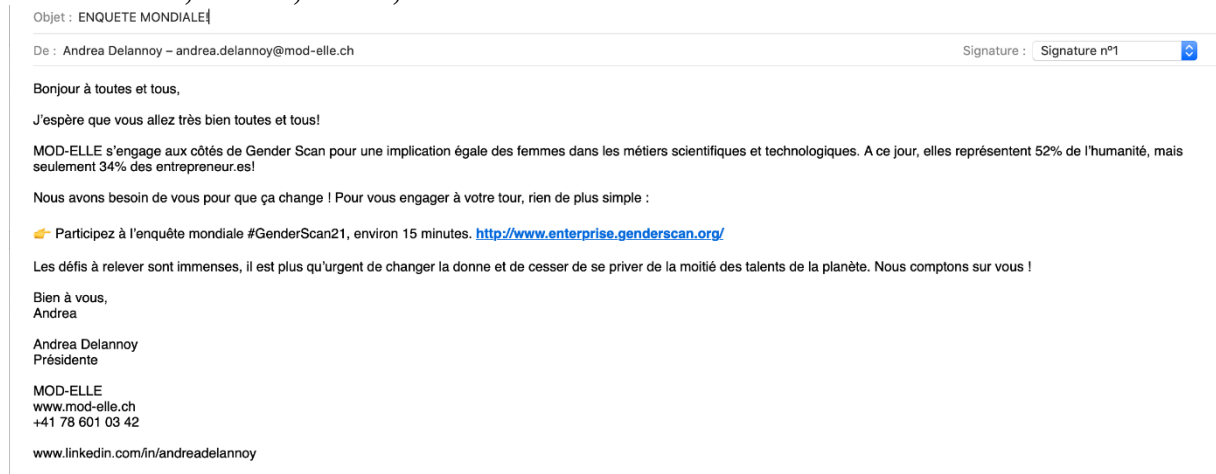
Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, E-mail, Costa Rica, Abril 2021



Academia Nacional de Ciencias de Costa Rica, E-mail, Costa Rica, Abril 2021



MOD-ELLE, E-mail, Suisse, 10/03/2021



Las de Sistemas, Slack, Argentine, 09/03/2021

