

# Les femmes à l'ère numérique

## RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Une étude préparée pour la Commission européenne DG Communications Networks, Content & Technology (DG CONNECT) (Direction générale des réseaux de communication, du contenu et de la technologie) par:



**L'étude a été réalisée pour la Commission européenne par**



Iclaves, SL. en coopération avec Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

Préparé par:

Carlota Tarín Quirós  
Esther Guerra Morales  
Rafael Rivera Pastor  
Alberto Fraile Carmona  
Prof. Milagros Sáinz Ibáñez  
Usúe Madinaveitia Herrera

## **Identification interne**

Numéro de contrat: 30-CE-0834905/00-49

Numéro SMART 2016/0025

## **NON-RESPONSABILITÉ**

**Par la Commission européenne, la Direction générale des réseaux de communication, du contenu et de la technologie.**

**Les informations et les points de vue énoncés dans la présente publication sont ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion officielle de la Commission. La Commission ne garantit pas l'exactitude des données incluses dans cette étude. Ni la Commission ni aucune personne agissant au nom de la Commission ne peuvent être tenues responsables de l'utilisation qui peut être faite de l'information contenue dans ce document.**

**ISBN 978-92-79-77682-3**

**doi: 10.2759/529321**

**© 2018 Union européenne. Tous droits réservés. Certaines parties sont accordées sous des conditions à l'UE.**

# Abstrait

---

## FR

Cette étude vise à identifier les facteurs clés et les tendances de la participation des femmes dans les Technologies de l'Information et des Communications (TIC) et à analyser les politiques mises en place pour permettre la participation des femmes au monde du numérique.

Les femmes représentent plus de 57% des diplômés de l'enseignement supérieur dans l'UE, mais seulement 24,9% des diplômés dans les domaines liés aux TIC, et peu d'entre elles travaillent dans le secteur. Les femmes représentent 13% des diplômés dans les domaines liés aux TIC travaillant dans des emplois numériques. Ce niveau était de 15% quatre ans auparavant, en 2011. Les chiffres concernant l'entrepreneuriat numérique féminin et le leadership dans le secteur progressent très lentement. Globalement, la participation des femmes dans le secteur des TIC et du numérique ne s'améliore pas de manière significative. Ce n'est qu'en examinant le niveau micro que nous trouvons des initiatives qui montrent le chemin de la transformation.

Les tendances des données et l'analyse qualitative suggèrent que l'inégalité des genres dans la sphère numérique est essentiellement le résultat de la persistance de biais inconscients forts sur ce qui est convenable, sur les capacités de chaque genre, ainsi que sur les technologies elles-mêmes. Par conséquent, un changement culturel est nécessaire.

Si nous ne défions pas les préjugés existants, nous entraverons notre développement social et économique et l'avancée inéluctable du numérique dans tous les domaines de notre vie amplifiera et perpétuera les stéréotypes de genre.

---

# Résumé

---

## Objectif et méthodologie

Cette étude vise à identifier les facteurs clés et les tendances de la participation des femmes dans les Technologies de l'Information et des Communications (TIC), ainsi que l'analyse des politiques innovantes permettant la participation des femmes dans le monde du numérique. Les objectifs de cette étude sont de fournir des éléments actualisés pour l'élaboration d'analyses et de politiques quant à la présence des femmes dans le secteur des TIC en Europe.

La méthodologie combine des techniques qualitatives et quantitatives pour appuyer les principales conclusions. L'analyse qualitative est basée sur : (1) une recherche documentaire basée sur différentes sources provenant principalement de l'industrie, des organismes publics, des cabinets de conseil et des instituts de recherche ; (2) l'analyse des contributions reçues lors d'une consultation publique ; et (3) sur l'élaboration d'études de cas. L'analyse quantitative est basée sur les données suivantes, fournies par des organisations européennes et internationales et des associations privées : (1) micro données annuelles de l'Enquête européenne sur les forces de travail (LFS) d'Eurostat de 2011 et 2015 pour décrire l'état actuel et les principales tendances ; (2) l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015 ; 3) la base de données de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) de 2016 ; (4) L'Eurobaromètre spécial 88.2 de 2014 sur la cyber sécurité et l'Eurobaromètre spécial 460 de 2017 sur les attitudes à l'égard de l'impact de la numérisation et de l'automatisation sur la vie quotidienne ; (5) le Stack Overflow Developer Survey de 2016, une étude complète de 45 questions adressées à 56 033 programmeurs dans 173 pays ; et (6) l'ensemble de données TALIS de 2013 de l'OCDE sur l'environnement d'apprentissage et les conditions de travail des enseignants dans les écoles.<sup>1</sup>

Ce qui suit est un résumé des principaux éléments et constats relatifs aux domaines de la (1) participation des femmes dans le secteur des TIC et numérique, (2) compétences numériques et genre, (3) entrepreneuriat numérique féminin, (4) leadership des femmes, (5) différences de genre dans les attitudes envers la technologie et la numérisation, (6) défis des femmes à l'ère numérique, (7) impact potentiel des disparités entre les sexes et des préjugés dans le monde de la technologie et (8) principales conclusions de l'étude.

## Participation des femmes dans le secteur des TIC et du numérique

### Les femmes et l'éducation formelle aux TIC

En 2015, 2,7% des Européens était diplômés dans les domaines liés aux TIC, 0,3 point de pourcentage de moins qu'en 2011. Parmi ceux ayant des études tertiaires liées aux TIC, 5,4% avaient un diplôme lié aux TIC, 0,4 point de moins qu'en 2011. On observe, en ce qui concerné les deux sexes, une tendance négative du nombre de personnes ayant une éducation formelle liée aux TIC, mais l'écart entre les hommes et les femmes a légèrement augmenté. Il y a toujours quatre fois plus d'hommes que de femmes en Europe diplômés en TIC.

---

<sup>1</sup> Veuillez consulter la dernière édition de l'Indice d'égalité entre les sexes pour obtenir des données sur des pays spécifiques.

### Les femmes dans les métiers du numérique

En 2015, 5,8% des travailleurs européens occupaient des emplois dans le numérique, contre 5,4% en 2011. La légère croissance est commune aux hommes comme aux femmes, mais la croissance est plus marquée chez les hommes, augmentant l'écart entre les sexes (2011 : 5,1 points ; 2015 : 5,8 points.). La part des hommes travaillant dans le secteur est supérieure de 313% à celle des femmes. Les femmes ne représentent que 21,5% de tous les travailleurs dans les emplois numériques.

L'étude montre que les études tertiaires augmentent l'employabilité des hommes et des femmes, peu importe le domaine. Cependant, l'effet des études tertiaires liées aux TIC sur l'employabilité est faible et seulement positif pour les hommes, tout en montrant des résultats légèrement négatifs pour les femmes. Les constatations montrent, en moyenne, toutes choses étant égales par ailleurs, que pour les hommes disposant d'études liées aux TIC l'employabilité augmente de 2 à 3 points. En ce qui concerne les femmes disposant d'études liées aux TIC, la probabilité d'accéder à un emploi diminue de 1 à 2 points par rapport aux femmes ayant d'autres types d'études. Les femmes ne profitent donc pas des opportunités créées par les secteurs des TIC et du numérique sur le marché du travail. C'est notamment le cas, par exemple, en ce qui concerne l'intelligence artificielle : 41% des femmes ont entendu parler, lu ou vu quelque chose à ce sujet au cours de la dernière année, contre 53% des hommes. Des différences du même ordre existent également en ce qui concerne divers autres domaines technologiques.

Malgré la demande de professionnels des TIC et du numérique ayant des profils techniques, ainsi que la tendance positive du secteur dans son ensemble, la part des employés techniques dans les emplois numériques diminue à l'échelle mondiale et, inversement, l'écart entre les sexes augmente.

Pour chaque tranche de 1 000 femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans l'UE, seules 24 sont diplômées dans des domaines liés aux TIC, et seulement 6 finissent par travailler dans des emplois numériques. En revanche, sur 1 000 diplômés hommes, 92 ont étudié dans des domaines liés aux TIC, et 49 d'entre eux finissent par travailler dans le numérique.

### Les femmes et la carrière dans le secteur du numérique

Les femmes travaillant dans le secteur numérique tendent à le quitter à un rythme plus élevé que les hommes. Cela est particulièrement clair en ce qui concerne les personnes âgées de 30 à 44 ans, l'âge où l'activité est maximale et l'étape clé du développement professionnel. Cette tranche d'âge est également la période où la plupart des Européens ont leur premier enfant et / ou doivent prendre soin de leurs jeunes enfants. Alors qu'environ 1,2% des travailleurs numériques masculins diplômés de l'enseignement supérieur ont quitté leur profession en 2015 pour l'une de ces raisons, ce nombre quadruple presque de 8,7% pour les femmes cette même année, soit 1,5 points de plus qu'en 2011.

Ce «phénomène d'abandon» des femmes des emplois numériques a un coût économique. La perte de productivité annuelle pour l'économie européenne due aux femmes qui quittent leur travail numérique est de 16,1 milliards d'euros.

### Évolution des conditions de travail dans le secteur des TIC du point de vue du genre

Lorsqu'on compare les conditions de travail des hommes et les femmes du secteur des TIC, les femmes sont plus motivées que les hommes pour donner le meilleur rendement au travail, mais elles

n'ont pas autant de liberté pour appliquer leurs propres idées que leurs collègues masculins. Les femmes du secteur des TIC ont également été victimes d'une discrimination fondée sur le genre beaucoup plus importante que leurs homologues masculins. Lorsque l'on compare avec d'autres secteurs de services, on peut observer que les travailleurs des TIC, hommes et femmes, ont reçu moins de formation, mais les travailleuses des TIC ont beaucoup plus de flexibilité que les femmes des autres secteurs.

La comparaison des données de 2010 et 2015, montre que la plupart des écarts entre les sexes dans le secteur des TIC se rétrécissent en ce qui concerne les conditions de travail ; cependant, il y a deux aspects dans lesquels l'écart s'est creusé : positivement, les femmes sont significativement plus motivées que les hommes et, négativement, les femmes subissent davantage la discrimination que les hommes.

### **Compétences numériques et genre**

Cette recherche montre qu'il y a une pénurie de compétences numériques dans l'UE qui affecte l'ensemble de la population, y compris les plus jeunes générations, mal nommées «natifs numériques», dont près de la moitié n'ont pas de compétences numériques avancées.

En ce qui concerne les compétences de base, il n'y a pas d'écart entre les moins de 55 ans, il y a une différence de 6 points entre les hommes et les femmes de plus de 55 ans. Lorsque l'on considère les compétences avancées, les filles de moins de 24 ans surpassent leurs homologues masculins, tandis que dans les autres groupes d'âge, un écart entre les sexes qui affecte négativement les femmes persiste. Il existe cependant des divergences importantes entre les pays de l'UE concernant l'écart entre les hommes et les femmes en matière de compétences numériques.

Malgré des niveaux similaires de compétences numériques de base, les femmes remettent souvent en question leurs propres compétences par rapport aux hommes. Ces données sont cohérentes avec la littérature existante qui montre que les femmes ont tendance à amoindrir leurs propres capacités et compétences dans une plus grande mesure que les hommes.

Des différences plus importantes entre les sexes se posent en ce qui concerne ce qui est aujourd'hui considéré comme la «nouvelle alphabétisation» et une partie de ce qui devrait être des compétences de base : la programmation. Une étude récemment publiée par Accenture révèle que 68% des étudiants de genre féminin ont suivi des cours de programmation comparé au 83% des étudiants de genre masculin de premier cycle.

Les femmes représentent environ 10% de l'une des plus grandes communautés internationales de programmation en ligne, Stack Overflow. Une enquête réalisée par cette communauté a montré que les femmes ont, en moyenne, moins d'expérience de programmation et, encore une fois, ont tendance à sous-estimer leurs capacités de programmation par rapport à leurs homologues masculins.

### **Entreprenariat numérique féminin**

#### Données et tendances

Selon le 2nd European Start-up Monitor, seulement 14,8% des fondateurs de start-up sont des femmes. Le Global Entrepreneurship Monitor en 2016 montre que l'Europe présentait la plus faible participation des femmes dans les start-ups de chaque région analysée (6%) et la plus faible parité entre les sexes. En outre, les femmes européennes sont deux fois moins susceptibles d'être engagées dans une start-up en début de carrière que les hommes.

Le pourcentage de femmes entrepreneurs dans les États membres de l'UE pour toutes les activités économiques montre de grandes disparités avec des pourcentages allant de 19,4% à Malte à 39,5% en Lituanie, l'État membre ayant le taux le plus élevé de femmes entrepreneurs.

### Les femmes entrepreneurs dans le secteur des TIC en Europe : caractéristiques et perceptions de leurs conditions de travail

En 2015, 23,4% des entrepreneurs du secteur des TIC en Europe étaient des femmes, soit environ 4 points de plus que cinq ans auparavant. Malgré le faible pourcentage de femmes dans l'entrepreneuriat, les recherches montrent que les start-ups numériques appartenant à des femmes ont plus de chances de réussir que leurs homologues masculins et que les investissements dans les start-ups féminines sont 63% plus performants que les start-ups exclusivement masculines.

Dans l'ensemble, les femmes entrepreneurs du secteur des TIC en Europe sont satisfaites de leur travail, ont un plus grand sentiment d'accomplissement et connaissent des niveaux de stress relativement faibles. Elles sont, cependant, moins payées que leurs homologues masculins.

### Tendances dans les investissements de start-up féminines

Les start-ups avec 100% de fondatrices ont obtenu 4,9% de toutes les transactions mondiales de capital-risque en 2016, soit le pourcentage le plus élevé de transactions au cours de la dernière décennie. Cependant, les investissements moyens dans les femmes entrepreneurs ont diminué de 0,7 point depuis 2014.

Le pourcentage d'entreprises ayant au moins une fondatrice ayant atteint des transactions de capital-risque (CR) en 2016 en Europe était de 16,1%. Au Royaume-Uni, par exemple, les hommes entrepreneurs sont 86% plus susceptibles d'obtenir des fonds de capital-risque que les femmes.

La recherche existante prouve l'existence de stéréotypes affectant les investisseurs, indépendamment du sexe. Au cours d'une expérience dans laquelle deux vidéos de pitch entrepreneurial avec des voix assignées au hasard ont été regardées, 68,3% des participants ont préféré investir dans des projets lancés par une voix masculine, même si ces voix présentaient le même message.

### Les femmes investisseuses et les femmes entrepreneurs

L'un des problèmes auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles démarrent une entreprise, en particulier une entreprise de technologie, est le manque d'accès au capital dans un scénario traditionnellement dominé par les hommes. Seulement 7,4% des investisseurs ayant investi dans une ou plusieurs startups sont des femmes. En ce qui concerne les femmes investisseurs providentiels, ce pourcentage s'élève à 7,2%. Malgré le nombre croissant de business angels dans le monde, la représentation des femmes est encore rare. Comme l'indiquent les statistiques européennes sur les

premières phases du marché 2015, le pourcentage d'investisseurs providentiels est passé de 4% à 10% depuis 2013, atteignant même 30% dans certains Business Angel Networks (BAN). Quoi qu'il en soit, il existe toujours une répartition clairement inéquitable des femmes business angels parmi les BAN européens.

## **Le leadership féminin à l'ère numérique**

### La situation dans le monde de l'entreprise

L'inégalité entre les sexes dans les postes de direction est encore presque le double de celle de la population active.

Les femmes dans les conseils européens sont passées de 13,9% en 2011 à 25% en 2015. Les femmes représentent 35% de tous les directeurs nouvellement élus dans les 600 entreprises du STOXX ; cependant, la plupart sont des sièges indépendants non exécutifs. De plus, la durée moyenne de service pour les femmes est de 3,7 ans contre 6,4 pour les hommes, et leur participation aux réunions du conseil est plus faible. Par secteur, le secteur des TI affiche la troisième plus forte augmentation chez les femmes membres du conseil, soit 102% depuis 2011, mais c'est aussi le secteur qui compte le plus grand pourcentage de conseils composés uniquement d'hommes (17,2%). Le secteur des services de télécommunication affiche le pourcentage le plus élevé de femmes dans les conseils (27,1%), ce qui représente une augmentation de 46% entre 2011 et 2015. Il s'agit également du seul secteur où toutes les entreprises comptent au moins une femme.

La représentation des femmes aux postes de direction révèle une tendance positive en Europe, mais nous sommes encore loin d'atteindre la parité. Les pourcentages de femmes cadres dans des sociétés cotées en bourse vont de 5,4% en Autriche à 34,8% en Estonie. Le secteur des technologies de l'information est le seul secteur sans femme occupant des postes de PDG dans n'importe laquelle des entreprises du STOXX 600. Dans le secteur des services de télécommunication, seuls 9,5% des postes de PDG sont occupés par des femmes.

Le pourcentage de travailleurs du secteur des TIC ayant des patrons en Europe était de 21,4% et de 48,4% dans les autres secteurs de services non-TIC en 2015. Ces chiffres représentent une augmentation d'environ 2 points dans les deux cas par rapport à 2010.

### Le leadership féminin dans la sphère publique

Selon la base de données statistiques sur les femmes (GSD), le nombre de femmes parlementaires / assemblées dans l'UE28 au premier trimestre de 2017 était de 37,3%. En 2016, 18,8% des dirigeants des principaux partis politiques des pays de l'UE étaient des femmes. Actuellement, 6 pays de l'Union européenne ont une femme à la tête de l'État ou du gouvernement. En examinant les ministres chargés des télécommunications et de l'agenda numérique, le nombre de femmes responsables est réduit à 5 sur 28 États membres.

Au sein de la Commission Européenne, les femmes représentaient 29,6% des commissaires au premier trimestre 2017. Au Parlement Européen, les femmes représentent 37,4% des députés européens et 5 des 14 vice-présidents sont des femmes ; Cependant, seuls 6 des dix premiers eurodéputés influençant la politique européenne en matière de numérique et de télécommunication ont été identifiés comme étant des femmes.

## e-Leadership et genre

Il a été estimé que la demande de e-leadership, définie comme « la réalisation d'un objectif qui repose sur les TIC à travers la direction des ressources humaines et l'utilisation des TIC », continuera d'augmenter, impliquant une demande croissante de talents. Selon certaines études, on s'attend à ce que la demande de nouveaux professionnels du e-leadership en Europe augmente jusqu'à 4,6% sur la période 2015-2020. Dans un scénario conservateur, l'Europe aura besoin de 50 000 nouveaux leaders high-tech par an d'ici 2025.

## La diversité du leadership d'entreprise et ses avantages

Les organisations disposant d'une masse critique importante de femmes – c'est-à-dire, très peu de femmes nommées à des postes clés - pour les postes décisionnels ont de meilleurs styles de gouvernance, conduisent des processus d'innovation plus créatifs et diversifiés en promouvant des idées plus susceptibles de répondre aux besoins des clients et fournissent, selon certaines études, des avantages financiers significatifs.

Si les entreprises développent des politiques spécifiques aux genres, par ex. initiatives d'embauche, de promotion et de rotation - pour aider à briser le plafond de verre, on estime que l'industrie technologique pourrait atteindre 36% de représentation féminine au niveau exécutif en 2020, contre 33% dans le «scénario de base» les tendances sont mises en œuvre.

## **Différences de genre dans les attitudes envers la technologie et la numérisation**

Les différences entre les sexes ne sont pas seulement visibles dans les choix de carrière, mais aussi dans les attitudes des citoyens à l'égard de la technologie et de l'innovation. Les femmes ont une vision plus négative de l'impact des technologies numériques que les hommes en Europe. Par exemple, 70% des hommes, contre 63% des femmes, pensent que les technologies numériques les plus récentes ont un impact positif sur leur qualité de vie. Elles ont également tendance à être moins informées que les hommes sur les nouvelles technologies, ce qui peut contribuer à une plus grande méfiance à l'égard des technologies numériques.

## **Les défis des femmes à l'ère numérique**

Malgré une sensibilisation accrue et de nombreuses initiatives, les femmes font encore face à des défis importants dans le secteur qui affectent toutes les étapes du parcours professionnel des femmes et des parcours de vie dans la sphère numérique. Ces défis comprennent : (1) les partis pris inconscients, (2) le tokénisme, (3) les problèmes liés à la vie professionnelle et personnelle et (4) la faible transparence et le manque d'inclusion des femmes dans les politiques d'entreprise. En outre, les femmes rencontrent des difficultés spécifiques en ce qui concerne la création et la gestion d'une entreprise, telles que, par exemple, des difficultés d'accès au financement. Les femmes sont également confrontées à divers autres obstacles, tels que : (1) le manque de modèles, (2) les stéréotypes enracinés, (3) les réseaux plus faibles, (4) les difficultés perçues pour concilier la vie professionnelle et personnelle et (5) les différences de genres selon le secteur d'activité.

## **L'impact potentiel des disparités entre les sexes et des préjugés dans le monde de la technologie**

Si nous n'atteignons pas l'égalité dans la sphère numérique, nous manquerons de talent, de vision, de ressources et de richesse. Le manque de diversité, en particulier le manque de femmes, dans les équipes développant des technologies a également un impact sur l'innovation.

Des preuves directes de ce fait peuvent être trouvées dans des exemples des échecs de produits et services. Les avantages indirects liés à la diversité des équipes sont plus complexes à prouver, mais il existe des preuves que la diversité, en particulier dans les industries fortement axées sur le savoir telles que les TIC, augmente les performances et l'innovation.

Si aucune mesure n'est prise, l'impact du manque de diversité dans la technologie peut être extrême compte tenu de l'importance croissante des gros volumes de données et des algorithmes dans nos vies. La technologie reflète les valeurs de ses développeurs, et celle de l'information sur laquelle elle se base. Il est clair que le fait d'avoir des équipes plus diverses travaillant dans le développement de telles technologies pourrait aider à identifier les biais et à les prévenir.

### Approches pour améliorer la diversité dans la sphère numérique

La plupart des facteurs restrictifs empêchant les femmes de participer pleinement à l'ère numérique sont basés sur des stéréotypes et des idées préconçues. Les politiques et initiatives visant à renforcer l'égalité des genres dans le secteur numérique devraient accorder une attention particulière aux moments clés qui influencent le plus le cycle de vie des femmes : enfance, adolescence, insertion dans le monde du travail, maternité et retour sur le marché du travail.

Les mesures de prévention et d'atténuation les plus courantes mises en œuvre pour surmonter les obstacles rencontrés par les femmes dans le secteur numérique sont: (1) modèles, (2) formation, (3) alphabétisation numérique et exposition aux technologies, (4) éducation formelle aux TIC, (5) mentorat, (6) transparence et inclusion, (7) réseaux, (8) accès au financement facilité, (9) mesures de flexibilité et de conciliation, (10) quotas et objectifs, (11) parrainage, (12) apprentissage continu, (13) conscience des préjugés inconscients et (14) confiance accrue des femmes dans l'innovation technologique et numérique.

### **Conclusions et recommandations**

Globalement, les chiffres relatifs à la participation des femmes dans les secteurs des TIC et du numérique ne s'améliorent pas de manière significative. Ce n'est qu'en regardant au niveau micro que nous trouvons des initiatives et des expériences qui montrent le chemin de la transformation. Ces initiatives ont certaines caractéristiques en commun : elles sont basées sur la collaboration et la coopération entre diverses parties prenantes, elles mettent l'accent sur la sensibilisation à la situation et elles s'appuient clairement sur l'éducation et les compétences comme moteur du changement. Nous devons intensifier ces initiatives et innover dans leur mise en œuvre.

L'analyse des cas, les résultats de la consultation et la recherche documentaire soulignent que les progrès réalisés sont le résultat de **changements stratégiques qui ont imprégné toute la culture organisationnelle. L'éducation et la sensibilisation sociale** ont été identifiées comme les principaux outils pour promouvoir l'égalité des sexes. Son exécution nécessite des solutions innovantes et coordonnées, qui peuvent à partir d'une mise en œuvre locale, se propager à une visibilité et un engagement mondial. Les efforts doivent être constants et soutenus car les résultats ne seront visibles qu'à long terme.

Sur la base de ces conclusions, une série de recommandations ont été formulées :

- Considérer l'égalité des sexes comme étant un élément essentiel de la stratégie de l'Union.
  - L'éducation et la formation doivent être au cœur des stratégies mises en œuvre pour atteindre l'égalité des sexes à l'ère numérique. C'est pourquoi, les institutions pédagogiques, officielles et non officielles, doivent être considérées comme étant des acteurs prioritaires pour opérer un changement. Des stratégies spécifiques doivent être mises en œuvre pour atteindre les différentes tranches d'âges, tout particulièrement les jeunes filles âgées de 12 à 16 ans, mais également pour adapter les études supérieures.
  - Promouvoir des politiques de recrutement et de ressources humaines plus transparentes au sein de ce secteur.
  - Créer des plans de certification pour les algorithmes et systèmes d'intelligence artificielle afin de garantir la neutralité et l'absence de biais.
  - Apporter davantage de soutien et offrir un appui spécifique à l'entrepreneuriat féminin dans le secteur numérique.
  - Améliorer la disponibilité des données pour l'élaboration de recommandations factuelles approfondies.
-