WOMEN IN DIGITAL

NATIONAL

AND

INTERSECTORAL

STRATEGY

2021-2026

I. INTRODUCTION

La société actuelle connaît de nombreuses et rapides évolutions technologiques qui entraînent de nouveaux besoins dans le cadre du marché du travail mais également en termes de développement des compétences nécessaires pour trouver des solutions aux défis sociaux, sanitaires et environnementaux du XXIème siècle. Les compétences requises pour l'emploi ont changé au cours de ces deux dernières décennies et continueront d'évoluer de plus en plus rapidement. Les travailleurs et travailleuses doivent être en mesure de s'adapter, d'accroître et de développer leurs compétences au fur et à mesure des progrès technologiques afin de pouvoir occuper les emplois de l'avenir. Les compétences numériques de base ainsi que les compétences numériques plus avancées sont essentielles à la future prospérité et au bien-être de notre pays.

Acheter un billet de train, inscrire ses enfants à l'école, postuler pour un emploi, prendre rendez-vous chez un médecin ou dans une administration, disposer de certains services bancaires ou d'assurances, se faire livrer ses courses à domicile... Les exemples de digitalisation de notre économie sont de plus en plus nombreux...

De même, le numérique à impact et raisonné participe aujourd'hui à l'effort pour relever certains défis sociétaux[1].

Au niveau des indicateurs européens, la référence au secteur des "TIC[2]" renvoie aux spécialistes dans les métiers liés à l'information et aux télécommunications[3] alors que la référence au secteur "STEM"[4] désigne ceux et celles qui sont diplômés en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques[5]. Quant au terme "numérique" (ou digital), il désigne le passage de l'information à une forme numérique (c'est-à-dire à être utilisée par/via des appareils/canaux électroniques). L'information étant omniprésente dans notre économie, les compétences numériques sont nécessaires dans tous les secteurs de notre économie. Dans un monde de plus en plus numérisé, le développement et l'appropriation des compétences numériques sont essentielles à tou.te.s et devraient répondre aux besoins de toutes les femmes dans leur diversité, quel que puisse être leur parcours de vie.

Malheureusement, si une forte digitalisation de l'économie s'observe, il n'en va pas de même du développement des *compétences numériques de base* puisqu'une partie de la population ne maîtrise qu'insuffisamment ou pas du tout les outils technologiques nécessaires. D'après l'Enquête TIC ménages et individus (2019) du SPF Economie - Direction générale Statistique - Statistics Belgium, la fracture numérique touche 6,9 % des individus de 16 à 74 ans. Ce chiffre masque toutefois de fortes disparités au sein des catégories de la population. Le gap de l'inclusion repose sur différents

[1] C'est le cas par exemple des applications numériques qui permettent de décongestionner le trafic et donc de diminuer la pollution ; ou celles qui permettent de monitorer la biodiversité ; ou encore celles qui se donnent pour objectif de réduire les biais dans nos sociétés

[2] ICT : Eurostat "Information and communication technology, abbreviated as ICT, covers all technical means used to handle information and aid communication. This includes both computer and network hardware, as well as their software".

[3] DESI : "Including jobs like ICT service managers , ICT professionals, ICT technicians and ICT installers and servicers Based on the new ISCO08 classification"; Eurostat - Labour force survey

[4] DESI "People with a degree in a science, technology, maths or engineering related subject All People 20 to 29 years old Graduates in STEM per 1000 people" ; https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uoe_grad04 ; Eurostat (table educ_uoegrad04, using selection ISCED11=ED5-8)

[5] Notons qu'un.e ingénieur.e civil.e informaticien.ne travaillant dans les TIC sera à la fois considéré.e comme diplômé.e en STEM et spécialiste TIC.

facteurs excluants durant les trajectoires de vie (âge, genre, origines, niveau d'éducation, niveau de revenus, handicap...) et il importe de s'attaquer à chacun d'entre eux afin de réduire autant que possible la fracture numérique qui a notamment pu s'observer lors de la récente crise sanitaire et de faire en sorte que chacun.e puisse tirer pleinement profit de la transition numérique.

Outre les compétences numériques "classiques" [6], certaines compétences sont traditionnellement associées aux secteurs TIC/STEM comme la capacité à générer, à comprendre et à analyser des données. Or, ces compétences sont également nécessaires dans le cadre d'un large éventail d'emplois et ce, quel que soit le secteur concerné. Il convient donc de veiller à ce que chacun.e puisse en disposer.

Les compétences numériques demandent également d'être associées à d'autres compétences interdisciplinaires (soft skills) telles que la capacité à résoudre des problèmes, le sens de l'initiative et l'esprit critique dans le cadre de processus créatifs. Ces compétences numériques multidisciplinaires répondent à des besoins fondamentaux, non seulement à titre professionnel mais également à titre individuel puisque ces connaissances participent à une meilleure compréhension du monde et à davantage d'engagement des citoyen.ne.s autour de grands enjeux sociétaux dans un monde de plus en plus digitalisé (par exemple, en matière de changements climatiques, de transition juste en matière d'utilisation de l'énergie, d'approvisionnement alimentaire, de transports ou de soins de santé).

Des études internationales ont démontré qu'aborder ces matières de manière créative et orientée résolution de problèmes ("problem solving"), permettait aux jeunes de mieux appréhender les compétences numériques et de se les approprier plus facilement. Cet angle d'approche est souvent représenté par les acronymes TIC/"STEAM", les "Arts" permettant d'inclure les dimensions artistiques et créatives dont les TIC et les STEM ont, en réalité, un besoin quotidien.

Par ailleurs, au *niveau des compétences numériques avancées*, une pénurie structurelle et croissante s'observe au niveau mondial, européen et national.

D'après le profil DESI[7] dressé pour la Belgique, "*Il convient d'encourager davantage de jeunes Belges à choisir de travailler dans les technologies numériques et, plus généralement, de rendre les filières en rapport avec les sciences, la technologie ou les mathématiques (STEM) plus intéressantes aux yeux des élèves. En outre, en investissant dans la reconversion de la main-d'œuvre et en réduisant l'écart entre les hommes et les femmes dans les technologies de l'information, la Belgique pourrait exploiter pleinement le potentiel de l'économie numérique*"[8].

En Belgique, Agoria a précisé qu'à politique inchangée, 584.000 emplois ne pourront pas être pourvus d'ici à 2030 pour une valeur ajoutée de 60 milliards d'euros et 310.000 travailleurs devraient se reconvertir d'ici à 2030 pour éviter une perte d'emploi équivalente à 35 milliards d'euros. Cela signifie que près de 95 milliards d'euros (soit 16,5% du PIB de la Belgique) pourraient être perdus d'ici à 2030.

Dans le cadre de l'Union européenne comme de la Belgique, seul un nombre infime de femmes s'engage dans le domaine digital. L'étude de la Commission européenne « Women in the Digital Age » (2018) le confirme : les femmes représentent 52 % de la population européenne mais

[6] https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/sites/default/files/EUSP_AH_STEM_0.pdf
[7] DESI : Digital Economy and Society Index, indice composite européen.
[8] https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/scoreboard/belgium

n'occupent que 15% des emplois liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC). En Belgique, les femmes ne représentent que 18,2% des spécialistes en TIC et les graduées en STEM ne représentent que 7.9 individus pour 1000 âgés entre 20 et 29 ans[9]

Cette sous-représentation des femmes dans des secteurs déjà en forte pénurie constitue, entres autres, un véritable problème économique.

Pour construire une économie digitale forte, il faut également tenir compte de la problématique de discrimination croisée, c'est à dire de discrimination multifactorielle touchant les femmes (âge, origines, niveau de revenus, niveau de formation, handicap, ...) et de porter un focus particulier sur certains groupes vulnérables[10] dont font notamment partie les familles monoparentales (largement représentées par des femmes) pour comprendre comment favoriser l'égalité effective. Le monde digital se doit de refléter la réalité de la société qu'il représente afin d'éviter les dérives que des biais (souvent inconscients) pourraient produire. Il existe des exemples réels de ce phénomène dans le domaine de l'IA[11] notamment... Les spécialistes en TIC et STEM devraient donc favoriser une culture de travail inclusive car l'absence d'une diversité suffisante des concepteurs de programme peut conduire les algorithmes qu'ils écrivent à reproduire les biais cognitifs dans la conception des programmes mais également dans la collecte, l'analyse des données puis l'interprétation des résultats sur base desquelles, bien de futures politiques seront adoptées. Il s'agit donc d'assurer une plus grande diversité afin de pouvoir représenter de manière effective nos sociétés.

Véritable vecteur d'émancipation, les TIC/STEM offrent de nouvelles opportunités dans le marché de l'emploi aux jeunes filles et femmes pour agir directement sur les enjeux environnementaux, politiques et économiques du pays. Les TIC/STEM peuvent en effet être un outil d'autonomisation des femmes et d'accroissement de leur participation aux processus démocratiques.

L'Union européenne évalue chaque année les performances des Etats membres dans le cadre du "Women in Digital", dont l'indice est inséré dans le DESI[12]. La Belgique a signé le 9 avril 2019 la Déclaration "*Commitment on Women in Digital*" marquant ainsi son intérêt à défendre la promotion des femmes à tous les niveaux de l'économie numérique et s'engageant à définir une stratégie nationale ciblée et intersectorielle à propos des Women in Digital. La présente stratégie vise à accroître les compétences numériques de toutes les femmes, à attirer et à maintenir plus de femmes dans le secteur digital (TIC/STEM).

Les causes de l'inégalité dans la participation au numérique sont complexes et souvent culturelles[13] ce qui explique qu'une modification de telles perceptions ne puisse s'entendre de manière immédiate et linéaire. Pour accroître la participation des filles et des femmes au numérique, il faut une réponse stratégique à long terme de l'ensemble des secteurs - gouvernements, réseaux

[9] DESI, Women Scoreboard 2019. Cette disparité des genres n'est toutefois pas la même en fonction des différentes disciplines dans les STEM. La médecine et la pharmacie observent plus de femmes dans leurs rangs que l'astrophysique ou l'ingénierie civile par exemple.
[10] Sont notamment identifiés comme groupes cibles spécifiques : Les mères célibataires ; Les femmes isolées ; Les femmes en situation de précarité ; Les femmes dont l'âge est compris entre 55 et 74 ans ; Les femmes en situation de handicap ; ...
[11] https://www.theguardian.com/technology/2019/apr/16/artificial-intelligence-lack-diversity-new-york-university-study ; https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G ; https://www.washingtonpost.com/business/2019/11/11/apple-card-algorithm-sparks-gender-bias-allegations-against-goldman-sachs/
[12] Le Women in Digital Scoreboard est intégré dans le Digital Economy and Society Index (DESI) à partir de 2020.
[13] Les différents facteurs pouvant influencer la désaffection des femmes européennes pour les secteurs TIC/STEM sont notamment identifiés dans l'étude Women in the Digital Age (COM, 2018).

d'enseignement, secteur privé, société civile, médias, secteur académique- pour s'attaquer aux obstacles culturels et systémiques. Toutefois, cette réponse ne peut être adéquate que si les causes de cette inégalité sont mieux comprises.

Il est donc essentiel de mieux identifier les différents paramètres qui influencent les choix d'études et de carrière des filles et des femmes ("*Défi*") afin de pouvoir identifier les leviers qui permettront de modifier ces paramètres ("*Leviers*") par le biais des "acteurs concernés", dans le respect de la répartition des compétences.

Sous la coordination du SPF Economie, l'ensemble des niveaux politiques et acteurs concernés ont élaboré un **plan d'action quinquennal** en faveur des femmes dans le domaine du numérique.

Ce plan intersectoriel "Women in Digital" constitue l'engagement de la Belgique en la matière dans le respect de la répartition des compétences.

Le plan quinquennal présente une stratégie commune et intersectorielle qui s'appuie sur **cinq objectifs stratégiques** permettant de lutter contre les biais existants et les obstacles structurels à la participation des femmes au monde numérique.

En signant la présente stratégie, chaque niveau de pouvoir et chaque organisation signataire s'engage à :

1) Étudier et/ou suivre l'étude et l'identification des paramètres qui affectent spécifiquement le choix d'éducation et de carrière des filles et des femmes ;
2) Soutenir la progression des femmes dans le numérique sur base des cinq objectifs stratégiques identifiés ;
3) Définir des objectifs opérationnels (internes ou non) afin de réduire progressivement les déséquilibres actuels;
4) Mesurer les progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques fixés et communiquer chaque année les progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques afin d'améliorer la transparence et la responsabilisation (DESI) ;
5) Promouvoir une politique inclusive établissant des objectifs à tous les niveaux de l'organisation (Gender Pay Equality Policy, Communication, etc.) tenant compte du point de départ propre au niveau de pouvoir/à l'organisation ;
6) S'assurer que l'engagement est pris et maintenu au sein de leur administration/de leur organisation y compris au plus haut niveau de décision.
7) Porter un focus particulier aux femmes issues de groupes plus vulnérables ou qui pourraient être la cible de discrimination croisée (c'est à dire multifactorielle);
8) Participer à une réunion deux fois au minimum par semestre pour partager l'information et faire connaître si possible les chiffres pertinents dans le respect des compétences respectives des différents niveaux de pouvoirs et organisations représentées.

La présente stratégie offre aux acteurs concernés un cadre de référence (socle minimum).

Il appartient à chaque niveau de pouvoir et à chaque organisation d'évaluer comment concrètement mettre en œuvre les objectifs stratégiques identifiés en fonction de ses compétences et de ses moyens budgétaires.

Le suivi des progrès sera effectué non seulement d'une manière quantitative, mais aussi qualitative dans le cadre d'un groupe de travail intersectoriel réunissant les différents niveaux de pouvoirs et les secteurs privé, académique et associatif en vue, notamment de répondre aux exigences de la Déclaration *Commitment on Women in Digital* et de fournir des indicateurs cohérents au DESI.

II. CINQ OBJECTIFS STRATEGIQUES

OBJECTIF STRATÉGIQUE 1 : Veiller à ce que davantage de femmes obtiennent leur diplôme dans le secteur digital

1.1 Éveiller l'intérêt pour le digital dès la petite enfance (< 6 ans)

Défi

Les stéréotypes liés au genre apparaissent déjà depuis le plus jeune âge[14]*. Les jeux et activités avec lesquels les jeunes filles grandissent, ainsi que leur éducation en général, influencent inconsciemment leurs intérêts et l'image qu'elles se font de leur avenir. Souvent, la technologie et les sciences (ainsi que les carrières dans ces secteurs) sont (in)consciemment associées par les parents, les éducateurs et les écoles au côté masculin. Cela conduit de nombreuses jeunes filles à se désintéresser de ces matières et à exclure - pour des raisons diverses et souvent inconscientes une carrière future dans la technologie ou les sciences*[15]*.*

Leviers

Afin de lutter contre les stéréotypes, il convient d'éveiller dès le plus jeune âge l'intérêt des filles pour les sciences et les technologies et de valoriser la possibilité pour les hommes comme pour les femmes d'envisager une future carrière dans le secteur digital :

- En intégrant les questions de genre dans la formation initiale et continuée des professionnel.le.s de la petite enfance et enseignant.e.s s'adressant à ce groupe d'âge[16];
- En valorisant et en stimulant la création et la diffusion de matériel pédagogique promouvant l'égalité des sexes lors de l'acquisition de compétences numériques ou lors de représentation des métiers liés au secteur digital. Afin d'élaborer ce matériel pédagogique, un dialogue soutenu devrait être favorisé entre les administrations et les réseaux en charge de l'enseignement d'une part et les administrations et organismes en charge de l'emploi d'autre part afin de pouvoir bénéficier d'exemples positifs ;
- En favorisant la collaboration avec le secteur privé et le secteur de la petite enfance en ce qui concerne les jeux éducatifs, scientifiques et de construction non genrés, (inclusifs[17], dé-genrés) notamment par le biais de l'adhésion à la "*Charte des jouets (y compris numériques) non genrés*" qui devra être créée en Belgique en s'inspirant notamment du modèle existant en France ;

[14] The Role of Education and Skills in Bridging the Digital Gender Divide, Evidence from APEC Economies, OECD, 2019 ; Closing the STEM gap, Why STEM classes and careers still lack girls and what we can do about it, Microsoft, 2018 ; Unia, l'école inclusive en pratique ;

[15] Voir notamment Déchiffrer le code : l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM), UNESCO, 2017

[16] Le ballon de Manon et la corde à sauter de Noé, Guide pour prévenir les discriminations et les violences de genre destiné au corps enseignant du primaire et aux professionnel.le.s de l'enfance, Bulle Nanjoud et Véronique Ducret, 2ème observatoire, Suisse.

[17] Pour une meilleure compréhension du terme "inclusif" il est notamment fait référence à la décision (UE) 2018/1215 du Conseil du 16 juillet 2018 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres.

- En favorisant l'accès à l'information inclusive pour les parents et le secteur de la petite enfance en ce qui concerne :
    a) les offres de stage ou les activités extrascolaires liés à l'acquisition de compétences numériques au sens large, à l'informatique ou à des activités scientifiques dans leur région ;
    b) les activités liées à l'acquisition de compétences numériques au sens large, liées à l'informatique ou aux sciences que les parents eux-mêmes peuvent organiser avec leurs jeunes enfants[18].

  Tout en accordant une attention particulière aux enfants issus de groupes défavorisés ou exprimant des besoins d'accès[19] ou d'apprentissage particuliers[20] qui, statistiquement, accèdent moins facilement à des activités extrascolaires.

- En favorisant une approche intégrant les parents comme partenaires via la création d'un réseau de parents (père et mère,...) et de rôles modèles féminins afin de rendre plus conscients de leur influence sur le choix d'éducation et de carrière de leurs enfants et de les impliquer davantage mais également de permettre aux enfants d'apprendre à reconnaitre les différents métiers que peuvent exercer des spécialistes dans le secteur digital et de clarifier leur pertinence sociale ;
- En favorisant une image non genrée, ludique et créative du secteur digital dans les médias qui s'adressent à ce groupe d'âge.

Acteurs concernés : Gouvernements ; Fédération Wallonie-Bruxelles ; Vlaamse Overheid; Ostbelgien ; Région de Bruxelles-Capitale ; Région wallonne ; communes ; Secteur privé ; société civile ; SPF Economie; médias; réseaux d'enseignement;...

1.2 Soutenir la curiosité et l'apprentissage des compétences numériques en primaire (6 à 12 ans)

Défi

L'absence d'une perception du secteur digital comme un domaine créatif ayant un impact positif sur la société représente l'un des facteurs qui contribue à une image qui ne séduit pas d'emblée les filles de 6 à 12 ans. En outre, les attentes sociétales sont différentes[21]. L'image masculine des futures carrières dans le secteur digital se trouve encore renforcée au cours de cette période. Par ailleurs, dans l'enseignement, ces matières souffrent souvent d'un manque de temps, d'accès aux installations (PC / tablettes, écrans, Internet, ...), de soutien technique ainsi que d'une bonne formation du personnel enseignant afin de lutter contre les biais de genre dans ces matières et de favoriser une approche suffisamment ludique et créative... La participation à des activités plus avancées telles que le codage ou

[18] https://gosciencegirls.com/
[19] Accessibilité des bâtiments pour les personnes à mobilité réduite, ...
[20] Possibilité de participer à l'activité avec des aménagements raisonnables pour les personnes sourdes ou pour les personnes dyscalculiques, dyslexiques ou dysorthographiques,..
[21] Microsoft : https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/skills-employability/girls-stem-computer-science

des stages où les enfants, y compris les filles, en apprennent plus sur la sécurité en ligne, les droits et les obligations dans le monde numérique etc., est encore insuffisante à cet âge, en particulier pour les filles issues de groupes défavorisés.

Leviers

Dans le respect de la liberté d'enseignement, il s'agit de soutenir la curiosité et l'apprentissage des compétences numériques au sens large mais également des compétences plus spécifiques liées au secteur digital auprès des jeunes filles en veillant à aborder ces matières de manière ludique, créative et non genrée tout en faisant le lien avec l'impact sociétal[22].

Le premier objectif est de permettre à tou.te.s de disposer de compétences numériques au sens large dans le cadre d'une approche cognitive de la compréhension du développement des compétences numériques[23].

Le second objectif est de permettre à ceux et celles qui le désirent de développer davantage leurs compétences numériques (les compétences de base mais aussi les compétences plus avancées) .

- En intégrant les questions de genre dans la formation initiale et continuée des enseignant.e.s s'adressant à ce groupe d'âge.
- En valorisant et stimulant la création et la diffusion de matériel pédagogique (à destination des enseignant.e.s) promouvant l'égalité des sexes dans le secteur digital.
- En permettant à chaque établissement scolaire et à chaque instituteur/institutrice d'avoir accès au matériel, au soutien technique, aux formations nécessaires (notamment en matière de communication non genrée) ainsi qu'en proposant des plans de cours ou du matériel pédagogique favorisant l'éveil ludique, créatif et non genré permettant l'acquisition de compétences numériques au sens large et de compétences numériques. La méthodologie des formations "*Train the trainer*" devrait également tenir compte des besoins spécifiques des instituteurs et institutrices afin de leur permettre d'acquérir les compétences numériques nécessaires;
- En stimulant la participation des filles à des stages ou activités extrascolaires en vue d'acquérir des compétences numériques de base ou avancées, entre autres en améliorant l'accès et en rassemblant l'information claire pour les parents et les écoles primaires concernant l'offre dans leur région ;
- En encourageant les enseignant.e.s à valoriser les femmes qui ont joué un rôle important dans le développement de l'informatique ou les femmes qui ont fait de grandes découvertes scientifiques (rôles modèles de premier niveau) ainsi que l'impact qu'elles ont eu sur la société actuelle afin de lutter contre l' "*effet Matilda*[24]";

[22] https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/skills-employability/girls-stem-computer-science

[23] Pr C. Thevenot, Une approche cognitive pour la compréhension du développement des compétences numériques chez les enfants, Univertisé de Lausanne; C.Van de Velde et al, Differentiatie en Gender bij het stimuleren van kiezen voor STEM-opleidingen, 2015, pp 104-121 In E. Hantson, M.C. Van de Velde, & Desoete, A. (Red.) Persoonlijkheid en (de)motivatie van kinderen en jongeren. Theorie, praktijk en onderzoek van Process Communication Model. Gent: Academia Press ; Tineke Haitsma – van Dijk, (2017) Vrouwengewicht in de ICT-schaal, scriptie Haagse Hogeschool ; J.A. Pauley et al, Here's how to reach me: Matching instruction to personality types in your classroom. Baltimore, 2020, Paul H. Brookes Publishing Company.

[24] Effet désignant le déni ou la minimisation de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, leurs découvertes étant attribuées à leurs collègues masculins. Les exemples sont nombreux : Nettie Stevens (Chromosomes XY), Rosalind Franklin (ADN), Lise Meitner (Fission nucléaire), Jocelyn Bell-Burnell (pulsar), Marthe Gautier (trisomie 21), Marian Diamond (plasticité neuronale), Hedy Lamarr (technique de codage WIFI),...

- En favorisant une approche permettant aux élèves d'associer leurs passions aux compétences numériques et plus largement au digital par exemple en permettant l'élaboration de "projets" de classe suscitant leur curiosité, leur créativité, leur intérêt et leur autonomie (orientation "problem solver").
- En soutenant la création d'un réseau de parents (père et mère) et de rôles modèles féminins sensibilisant les enfants par rapport à leur métier dans le digital;
- En favorisant une image non genrée du secteur digital dans les médias qui s'adressent à ce groupe d'âge.

Acteurs concernés :
Gouvernements; Fédération Wallonie-Bruxelles ; Vlaamse Overheid; Région Bruxelles-Capitale ; Ostbelgien ; Communes ; SPF Economie ; réseaux d'enseignement ; Secteur privé ; secteur TIC ; société civile ; médias; …

1.3 Faire des compétences numériques une réalité quotidienne de l'adolescente (de 12 à 18 ans)

Défi

Etant composé en majorité d'hommes, le secteur digital n'apparait pas comme un milieu « facile d'accès » pour les jeunes filles ni comme un milieu où elles pourraient facilement évoluer. Les images "nerd" ou "geek" sont encore trop souvent associées aux jeunes filles faisant preuve de certaines dispositions dans ces domaines[25]. Or, le choix des études supérieures se fait en large partie au cours de cette période. Les compétences importantes pour les futurs emplois numériques se forment également au cours de cette période.

Leviers

Il s'agit de préparer les adolescentes afin qu'elles puissent faire face aux défis d'un monde de plus en plus digitalisé :

- En créant une image positive et inclusive des études et des carrières dans le secteur digital;
- En offrant des séances d'information dans les écoles sur les métiers de l'avenir et en soulignant l'importance du digital dans tous les métiers ;
- En créant une image positive des compétences numériques et de leur impact sur la société, tant dans le secteur privé que public ;
- En démystifiant l'informatique de base et en s'assurant que tous et toutes disposent de compétences (soft skills) qui sont nécessaires pour les emplois du futur (réflexion critique, réflexion orientée vers les solutions, créativité…) ;
- En intégrant les questions de genre dans la formation initiale et continuée des enseignant-e-s s'adressant à ce groupe d'âge ;
- En valorisant et stimulant la création et la diffusion de matériel pédagogique promouvant l'égalité des sexes dans le secteur digital ;

[25] Girls in IT: The Facts, published by NCWIT (Ashcraft et al., 2012) p. 28-29

- En stimulant l'organisation et la participation des filles à des stages dans le secteur digital, entre autres en améliorant l'accès et en rassemblant l'information claire pour les parents et les écoles concernant l'offre dans leur région ;
- En organisant des 'contacts réels' avec les activités numériques (par ex. Séances de codage, ateliers, visites d'école à des activités en lien avec les compétences numériques ou le secteur digital, etc.) et en établissant le lien entre les compétences numériques et les applications concrètes dans la vie quotidienne quel que ce soit le secteur concerné ;
- En favorisant une image non genrée du secteur digital dans les médias qui s'adressent à ce groupe d'âge.

Dans ce contexte, les entités fédérées de notre pays ont déjà élaboré des plans visant à stimuler et à renforcer l'intérêt des jeunes pour les études relatives au secteur digital.

Acteurs concernés :
Gouvernements; Vlaamse Overheid; Fédération Wallonie-Bruxelles ; Région Bruxelles-Capitale ; Ostbelgien ; Communes ; SIEP ; secteur privé ; société civile ; réseaux d'enseignement ; entreprises publiques ; médias ; …

1.4 Favoriser le choix de formations TIC/STEM dans les Universités et Hautes Ecoles (17 – 18 ans)

Défi

Parmi les diplômés en TIC/STEM, les femmes ne représentent qu'une personne sur trois en STEM et une personne sur six en TIC[26]. Il s'agit de modifier cet état de fait en favorisant le choix de telles carrières dans les universités et hautes écoles à la sortie des études secondaires. Le moment du choix de l'étude autour de 17-18 ans est bien entendu un moment crucial, mais il s'agit d' un processus qui commence nettement plus tôt (voir points précédents).

Leviers

Il s'agit de favoriser le choix de formations TIC/STEM en cinquième et sixième années de l'enseignement (17 – 18 ans)[27] :

- En facilitant l'accès aux informations liées aux formations universitaires ou supérieures liées aux TIC/STEM et leur attractivité pour les jeunes filles et en les présentant de manière à faire le lien avec leur impact sur la société ;
- En acquérant une meilleure compréhension du monde digital, des carrières et de profils numériques par les jeunes et plus particulièrement par les jeunes femmes/filles grâce à des recherches spécifiques;
- En identifiant le sens de s'engager dans de telles études (impact sur la société, ….);
- En favorisant une image non genrée du secteur digital dans les médias qui s'adressent à ce groupe d'âge ;

[26] Declaration "Commitment on Women in Digital", 2019 ; Women in Digital Leaflet, Commission 2019
[27] https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/meisjes-kiezen-meer-dan-ooit-voor-techniek-en-wetenschappen

- En mettant en place un réseau de digital ambassadrices qui pourraient, soit en ligne soit lors de visites scolaires, faire part de leur expérience[28] et/ou soutenir les jeunes femmes durant leurs études (mentoring) ;
- En présentant les avantages de telles carrières et notamment l'attractivité des salaires[29], une plus grande flexibilité[30] (télétravail, horaires, travail d'équipe pour des résultats de qualité, caractère international...) ;
- En améliorant l'accès à l'information sur les différentes opportunités de carrière dans le secteur digital et ses avantages (sécurité de l'emploi, plus d'opportunités, progrès plus rapide, etc.) ;
- En promouvant des personnes modèles dans ces carrières ;
- En favorisant les partenariats avec le secteur privé : une expérience positive vécue dans un environnement digital favorise le choix de ce type de carrière.

Acteurs concernés :
Gouvernements ; Fédération Wallonie-Bruxelles ; ARES ; Vlaamse Overheid ; Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) ; Ostbelgien ; Communes ; Région Bruxelles-Capitale ; SIEP ; SPF Economie ; secteurs ; société civile; réseaux d'enseignement ; Réseau des Digital Ambassadrices ; médias ; ...

[28] Sur la notion d'empowerment et de réseaux voir notamment : H. Guétat – Bernard, N. Lapeyre, Les pratiques contemporaines de l'empowerment. Pour une analyse des interactions entre pratiques et théories, individu·e·s et collectifs, Cahiers du Genre 2017/2 (n° 63), pp. 5 à 22

[29] Les emplois numériques sont généralement mieux payés que les autres emplois et les employés occupant ces postes bénéficient généralement de meilleures conditions de travail. Source: Women in the Digital Age (2018), p. 153.

[30] Les spécialistes en TIC bénéficient au quotidien d'une plus grande flexibilité et autonomie en matière d'heures de travail que les professionnels de santé ou autres salariés. Source: Women and men in ICT: a chance for better work-life balance, Research note European Institute for Gender Equality, 2018, p. 30.

OBJECTIF STRATÉGIQUE 2 : Favoriser l'insertion de toutes les femmes dans le monde du travail digitalisé et/ou dans le secteur digital

2.1 Favoriser le recrutement des femmes dans le secteur digital et les emplois exigeant des compétences numériques

Défis

Même lorsque les femmes obtiennent un diplôme d'études lié aux TIC, elles ne travaillent pas pour autant dans ce secteur[31]. Par ailleurs, les femmes qui se sont engagées dans ces secteurs les quittent plus rapidement que leurs homologues masculins[32] .

De plus, les femmes non diplômées en TIC/STEM sont moins nombreuses que les hommes à se visualiser dans un emploi exigeant des compétences numériques au sens large.

Bien que les raisons ne soient pas toujours claires, l'un des problèmes identifiés concerne le fait que les femmes se sentent souvent moins concernées par les offres d'emploi diffusées (par exemple en raison du langage employé) et se trouvent découragées à l'idée de devoir évoluer dans un cadre de travail largement masculin véhiculant, souvent de manière inconsciente, des biais de genre ou une culture organisationnelle non inclusive.

Les employeurs de leur côté ne pensent pas toujours à communiquer de manière suffisamment inclusive et attrayante pour les femmes concernant les profils de fonction qu'ils ouvrent et n'entament pas forcément de démarche active pour rendre leur cadre de travail plus inclusif et attrayant pour les femmes.

Leviers

Il s'agit de favoriser le recrutement des femmes dans le secteur digital et dans les emplois exigeant des compétences numériques :

- En orientant les femmes dans la recherche d'emploi ainsi que durant la procédure d'embauche notamment en les coachant sur l'art de (se) représenter son parcours de vie par rapport à un profil de fonction, l'art de se présenter à un entretien et en leur donnant une image plus précise du contenu de certaines fonctions propres au secteur digital. Un focus particulier sera porté aux femmes issues de groupes plus vulnérables ou qui pourraient être la cible de discrimination croisée (c'est à dire multifactorielle);
- En offrant des informations ou des conseils aux employeurs sur la manière de prendre en compte les femmes dans leur communication externe, depuis la publication du profil de fonction recherché en passant par les entretiens d'embauche et la présentation d'une nouvelle recrue aux équipes[33] ;
- En favorisant, à compétences égales, les femmes dans les emplois relevant du secteur digital dans le respect des dispositions légales applicables et notamment l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive ;
- En organisant des foires à l'emploi inclusif spécifiquement axées sur les femmes dans le monde digital (par exemple " ICT Job day for girls and women") ;

[31] Women in the Digital Age (2018), p. 3.
[32] UniteIT, e-inclusion Network ; Girls in IT : the facts, National Center for Women & Information and Technology
[33] McKinsey Women in the workplace 2019 ; liste de bonnes pratiques de l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes ; Empowering career women for the digital future, JUMP

- En adoptant une politique transparente en matière de ressources humaines notamment en ce qui concerne les formations (parcours) et l'accès aux promotions ;
- En requalifiant les femmes en fonction du marché de travail (cf. initiatives VDAB, Actiris, Bruxelles Formation, digitalcity.brussels etc.).

Acteurs concernés :
Gouvernements ; services de l'emploi; secteur privé ; secteur digital ; Agences de recrutement ; associations professionnelles ; partenaires sociaux et organisations représentant les employeurs, les indépendants, les travailleurs,…; secteur privé ; société civile ; media ; ...

2.2 Faciliter une (ré-)orientation professionnelle tenant compte des besoins d'une société de plus en plus digitalisée

Défi

Dans un monde en perpétuel changement, il s'agit de favoriser l'adaptation des personnes déjà sur le marché de l'emploi aux métiers numériques de l'avenir que ce soit dans le secteur digital ou tout autre secteur demandant des compétences numériques au sens large. Ceci vaut aussi pour les femmes. En effet, les femmes peuvent connaître des barrières spécifiques lorsqu'elles souhaitent recycler leurs connaissances, approfondir les compétences nécessaires ou à se former dans un nouveau domaine[34] (intelligence artificielle,…), il s'agit de permettre aux femmes de bénéficier d'un accompagnement face aux changements technologiques impactant le marché de l'emploi.

Leviers

Il s'agit de favoriser autant que possible l'apprentissage tout au long de la vie :

- En proposant, le cas échéant, des formations accessibles[35] leur permettant d'acquérir des compétences numériques de base ou des compétences numériques plus avancées. Le cas échéant, ces formations pourraient être prévues exclusivement "pour les femmes" au moins lors de premiers contacts afin de créer un espace/lieu de confiance qui leur permettront ensuite d'aller plus loin et dans un cadre hétérogène (hommes et femmes) lors des contacts ultérieurs ;
- En accompagnant les travailleuses actuelles et en favorisant leur requalification afin de les rendre plus « digital litterate » ce qui leur ouvrira des perspectives d'emplois plus valorisants ;
- En encourageant les stages ou formations permettant à des femmes d'acquérir au moins une première expérience dans le secteur digital ;
- En encourageant le développement de projets en synergie avec des étudiantes issues de différentes filières telles que BeCode, Molengeek, HBO5, Ecole19, Interface3, TechnofuturTic, le Wagon,… entre autres, sous la forme d'un projet, d'un stage ou d'une formation ;
- En soutenant les éventuelles initiatives sectorielles permettant d'organiser du mentoring;

[34] JUMP, Empowering career women for the digital future, What do women need to thrive in the digital economy, 2020.
[35] C'est à dire appropriées à leur situation particulière et tenant compte de l'état de leurs connaissances actuelles.

- En se concentrant particulièrement sur les femmes qui dépendent d'allocations de chômage ou d'allocations subsidiaires, ainsi que, de manière générale, sur les jeunes filles et femmes issues de groupes vulnérables[36] et en favorisant les partenariats avec les réseaux en charge de la formation qui disposent d'un accès à ces groupes (VDAB, ACTIRIS, Bruxelles Formation, digitalcity.brussels, Fondation Roi Baudouin,...). Les femmes issues de groupes fragilisés ont moins de chance d'accéder à l'information, aux formations et aux emplois dans le secteur digital mais, une fois sollicitées, encouragées, ces femmes sont également susceptibles d'acquérir de nouvelles compétences numériques et de rediriger leur carrière vers le secteur digital.
- En adoptant une politique transparente en matière de ressources humaines notamment en ce qui concerne les formations (parcours) et l'accès aux promotions ;

Acteurs concernés :
Gouvernements ; Communes ; Secteur privé société civile; organismes d'insertion à l'emploi; organisations de recrutement; prestataires de formation; employeurs…

2.3 Favoriser l'entreprenariat féminin dans le secteur digital ou dans des secteurs exigeant des compétences numériques

Défi

664.512 PME actives en Belgique sont dirigées par des hommes, contre 229.830 par des femmes, ce qui représente respectivement 65,9% et 22,8% des PME de notre pays[37]. Trop peu de femmes osent encore se lancer dans la création de start-ups ou d'entreprises liées au secteur digital ou exigeant des compétences numériques.

Un milieu d'investissement essentiellement masculin, des biais de genre lors de la présentation des business cases ainsi qu'une image masculine de l'entrepreneuriat, en particulier lié au secteur digital, peuvent constituer de sérieux obstacles.

Leviers

Il s'agit de débloquer les freins, de soutenir et de modifier l'image de l'entreprenariat féminin dans le secteur digital:

- En sensibilisant les femmes pour l'innovation et les nouvelles technologies et en leur fournissant les informations et formations nécessaires pour présenter leur dossier auprès des banques et institutions ;
- En les soutenant lors des démarches administratives pour obtenir des fonds auprès des banques, en démystifiant le capital-risque et les fonds d'investissement, en les préparant à une campagne de levée de fonds multicanal;
- En formant le personnel des banques et institutions à être conscient des biais existants et des moyens de lutter contre eux particulièrement lorsqu'il s'agit d'envisager des dossiers dans le secteur digital ;

[36] https://www.voka.be/activiteiten/dig-it-verlaagt-drempels-naar-werk-voor-vrouwen-met-een-migratieachtergrond
[37] 2019, STATBEL

- En offrant aux femmes un réseau performant ;
- En présentant des femmes entrepreneurs prospères comme modèles ;
- En faisant mieux connaître les résultats d'entreprises dont l'un au moins des fondateurs est une femme auprès des institutions et des femmes souhaitant entamer des démarches pour développer leur entreprise.

Acteurs concernés :
Gouvernements ; autorités régionales, associations sectorielles; organisations de formations; société civile ;…

OBJECTIF STRATÉGIQUE 3 : Favoriser le maintien des femmes dans le secteur digital

3.1 Promouvoir un cadre de travail inclusif

Défi

Les femmes dans le secteur digital changent plus souvent en moyenne de secteur que leurs collègues masculins[38]*. Elles quittent ce secteur largement masculin en raison de multiples facteurs*[39] *comme la perception qu'une demande d'un meilleur équilibre vie professionnelle-vie privée ne sera pas bien perçue, parce qu'elles estiment être confrontées (trop) régulièrement à des biais sociétaux peu valorisants pour elles ou encore parce qu'elles ont l'impression que les perspectives de carrière*[40] *sont moindres que celles de leurs homologues masculins.* Parmi les biais sociétaux peu valorisants, de nombreuses femmes[41] peuvent être confrontées à des attitudes sexistes sur leur lieu de travail comme du manterrupting[42], mansplaining[43], des remarques déplacées, certaines formes de harcèlement voire du harcèlement sexuel ou des agressions sexuelles,...). Ces attitudes peuvent constituer un frein important à l'égalité professionnelle.

Leviers

Il s'agit de favoriser une culture de travail inclusive[44] particulièrement lorsque les équipes sont essentiellement composées de membres masculins. Cette culture de travail inclusive implique un engagement du plus haut niveau de décision (comité de direction, ...) :

- En prenant soin de développer une politique "Gender Pay Equality Policy" afin de lutter contre l'écart salarial structurel:[45] ;
- En adoptant une politique de communication interne et externe inclusive;

[38] Les hommes quittent moins souvent les postes à forte intensité technique pour un poste dans un secteur autre que les femmes (31% des hommes contre 53% des femmes). Les raisons du départ sont également différentes pour les hommes et les femmes. 67% des hommes, contre 52% des femmes, ont quitté leur emploi pour un développement de carrière plus rapide, plus d'argent ou pour démarrer une entreprise. Les femmes sont généralement motivées par des raisons personnelles; 21% des femmes contre 12% des hommes ont quitté leur emploi pour des raisons personnelles telles que l'éducation des enfants ou la relocalisation de leur partenaire. Source: Women in the Digital Age (2018),

[39] S. Hubbard-Bednasz et al, Wanted : Women in STEM, An exploration of influential factors, their professional journey & ways to foster change, 2016, 451 Research.

[40] https://eige.europa.eu/news/sexism-work-how-can-we-stop-it

[41] https://www.brusselstimes.com/news/belgium-all-news/72959/60-european-women-victims-of-workplace-sexism/ ; http://jump.eu.com/resources/sexism/

[42] Néologisme anglais qui apparaît au début de l'année 2015 dans un article intitulé « *How not to be "manterrupted" in meetings* » (« comment ne pas être interrompue par un homme en réunion »), sous la plume de Jessica Bennett, une chroniqueuse pour le New York -Times et le magazine Time. Régulièrement repris depuis.

[43] Défini par le dictionnaire Oxford comme "*the act of explaining something to someone in a way that suggests that they are stupid; used especially when a man explains something to a woman that she already understands*:" c'est à dire "le fait d'expliquer quelque chose à quelqu'un d'une manière qui suggère qu'il/elle est stupide ; utilisé notamment lorsqu'un homme explique à une femme quelque chose qu'elle comprend déjà" :

[44] Bonnes pratiques identifiées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes; How to build an inclusive workplace, Jump ; https://www.forbes.com/sites/ericmosley/2019/10/17/how-to-create-a-more-inclusive-workplace-culture/#57c610d567bd ; Voir objectif 4 de la déclaration https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital :

[45] Bien que la Belgique soit plutôt un bon élève en la matière (3ème place en UE), un gender pay gap s'observe encore : https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/women-digital-scoreboard-2019-country-reports

- En soutenant les femmes à fort potentiel au sein des entreprises ou organismes et en leur permettant de mettre à jour leurs compétences, en fonction des besoins de l'organisation, afin de leur permettre d'évoluer dans leurs carrières ;
- En favorisant la mise en place d'un mentoring afin que les femmes puissent renforcer leur capital de leadership et de confiance en elles ;
- En renforçant la lutte contre les discriminations de genre (directe ou indirecte) à chaque étape de la relation de travail et notamment, lorsqu' un poste en promotion s'ouvre ou lorsque la travailleuse est enceinte[46] ;Dans le respect des dispositions légales applicables, et notamment de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ainsi que de l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive, en s'engageant à fixer des objectifs au sein de l'organisation en matière de représentation des femmes à tous les niveaux, en pratiquant un recrutement intentionnel, en permettant aux femmes d'acquérir les compétences qui pourraient encore leur faire défaut tout au long de leur carrière et en permettant aux femmes, à compétences égales, d'accéder à des postes de management et à des positions clefs liées dans les fonctions en lien avec les compétences numériques et/ou le secteur digital.
- En veillant à lutter contre le sexisme sur les lieux du travail et notamment en veillant à instaurer un cadre de travail respectueux et égalitaire, à sensibiliser les employeurs et les employé.e.s à cette problématique notamment par le biais de campagnes de sensibilisation régulières et en veillant à intégrer les outils disponibles[47]. Pour ce faire, il convient notamment de mieux faire connaitre les dispositions légales comme la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et à assurer des canaux de signalement pour les victimes tout en veillant à leur accompagnement notamment dans le cadre de la loi du 4 aout 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il y aura également lieu d'adopter une loi d'assentiment concernant la Convention OIT (n° 190) sur la violence et le harcèlement dès que possible.
- En évaluant l'opportunité de créer un label "Women in Digital" et/ou en soutenant tout autre label sectoriel pour les entreprises respectant certains critères inclusifs dans le secteur digital ou des filières exigeant des compétences numériques. Il s'agit d'un label pour les entreprises inclusives qui se sont engagées à mener une politique de recrutement active à l'égard des femmes et qui ont pris des mesures internes en matière d'inclusion et de plans de carrière internes des salarié.e.s.

Acteurs concernés :
Gouvernements ; associations sectorielles; société civile; secteur privé ; secteur digital ; …

[46] Une brochure spécifique "Grossesse au travail. Guide pour la femme et l'employeur" est disponible sur le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
[47] https://eige.europa.eu/publications/gender-sensitive-communication/practical-tools-checklists-and-summary-tables

3.2 Être formée tout au long de la vie active

Défi

Dans un monde de plus en plus numérisé, l'apprentissage tout au long de la vie est nécessaire pour garantir à l'entreprise qu'elle dispose d'une main d'oeuvre adaptée à ses besoins. Une mise à niveau proactive des compétences digitales doit être envisagée, et ce, même pour les femmes qui sont peut-être moins enclines à envisager d'initiative une formation afin de maintenir à jour (reskilling) ou d'augmenter (upskilling) leurs compétences numériques. Les employeurs vont devoir former leurs propres employé(e)s, non pas seulement au moment de l'embauche mais tout au long de la carrière.

Leviers

Favoriser la formation tout au long de la vie active[48] :

- En rendant la communication ainsi que l'apprentissage (formations,) relatif aux compétences numériques de base inclusives et attrayantes pour les femmes et en veillant à les maintenir à jour (reskilling) ;
- En soutenant l'apprentissage (formations,...) de compétences numériques avancées (upskilling) pour répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise (AI, blockchain, cybersécurité, cybercriminalité, 5G, projets spéciaux, ...) et en les rendant inclusives et attractives pour les femmes ;
- En offrant un programme de formation aux femmes afin de renforcer leur compétences en leadership ;
- En proposant des actions de sensibilisation sur les discriminations de genre (directes ou indirectes) lors de l'offre des (meilleures) fonctions numériques afin que les recruteurs et recruteuses soient conscients de leurs biais éventuels ;
- En formant les travailleuses et travailleurs ainsi que ceux et celles qui emploient dans ce secteur.

Acteurs concernés :
Gouvernements ; secteur privé ; secteur digital ; société civile, services d'insertion professionnelle ; prestataires de formation ; employeurs ; ...

3.3 Trouver un équilibre vie professionnelle – vie privée et réduire l'écart salarial

Défi

De nombreux obstacles, et certainement la difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée, ont un impact sur le développement professionnel des femmes et créent ce que l'on appelle le "plafond de verre". En outre, un certain nombre d'aspects spécifiques empêchent les femmes du secteur technologique d'accéder à des postes supérieurs ou de se voir proposer une promotion.[49] Par ailleurs, à

[48] OECD Employment Outlook 2019 : The Future of Work

[49] Il s'agit, entre autres, du fait que les femmes sont plus susceptibles de débuter leur carrière dans des postes de départ que les hommes (55% contre 39%), d'un manque de transparence (seulement 42% des femmes occupant des postes d'entreprise techniquement intensifs contre 55 % dans d'autres industries, comprend clairement comment elles seraient évaluées au cas où elles choisiraient des postes supérieurs) et l'absence d'une masse critique de femmes aux postes de direction dans le secteur. Source: Women in the Digital Age (2018), p. 100.

compétences égales, la femme gagne en moyenne 12% de moins que son collègue masculin dans le secteur TIC en Belgique[50] et reçoit moins d'opportunités de promotions[51].

Leviers

Dans un monde de plus en plus digitalisé, la présence physique n'est souvent plus aussi incontournable. Il est adéquat de promouvoir, en fonction des besoins de l'organisation et des possibilités, un meilleur équilibre vie professionnelle – vie privée et d'y inclure un cycle permettant l'apprentissage tout au long de la vie active (voir 3.2) (Work – Life – Learn).

Il s'agit également de briser le plafond de verre et de combler l'écart de rémunération entre les genres :

- En adoptant une politique RH transparente indiquant les éléments favorisant l'équilibre "Work Life Learn" ;
- En adoptant une "Gender Pay Equity Policy" et en la publiant ;
- En s'assurant d'accroître la représentation des femmes aux postes de management et aux positions clés dans le secteur digital ou en lien avec des compétences numériques ;
- En soutenant des initiatives telles que "Parents@Work" ou toute autre initiative ayant pour but de permettre une charge parentale et de travail équitables ;
- En offrant un environnement de travail inclusif[52] et en faisant connaître les éventuels avantages appliqués au sein de l'organisation tels que l'assurance maladie, une politique d'horaire flexible, le télétravail, un parcours de formation inclusif, des aménagements raisonnables et/ou des avantages en termes de garde d'enfants;
- En étudiant et en aménageant si besoin les dispositions légales afin de s'assurer d'une image sociétale plus équilibrée entre hommes et femmes en ce qui concerne, notamment, les charges domestiques. Il s'agit notamment de permettre aux travailleurs de concilier plus facilement vie professionnelle et vie privée, notamment en revalorisant le congé de naissance de façon à placer les deux parents sur un pied d'égalité dès la naissance;
- En valorisant et en encourageant les entreprises qui s'engagent pour les points précédents.

Acteurs concernés : Gouvernements ; secteur privé ; secteur digital ;...

3.4 Être inspirée par la réussite d'autres femmes dans le domaine et faire partie d'une communauté de pairs

Défi

Parce qu'elles sont encore sous représentées dans le secteur digital, les femmes qui travaillent dans le domaine tech ont souvent le sentiment qu'elles doivent se battre « deux fois plus » que leurs collègues masculins pour faire leurs preuves et qu'elles ne disposent parfois pas d'un lieu où exprimer leurs

[50] Women in Digital Scoreboard, 2019
[51] McKinsey Women in the workplace 2019
[52] How to build an inclusive workplace, Jump ; https://www.forbes.com/sites/ericmosley/2019/10/17/how-to-create-a-more-inclusive-workplace-culture/#57c610d567bd

questions et leurs besoins[53]. Les femmes qui connaissent d'autres femmes ayant réussi dans le secteur digital, qui disposent d'un mentor et qui appartiennent à une communauté de leurs pairs sont plus à même de s'engager et de faire carrière dans le secteur digital.

Leviers

Il s'agit de valoriser les femmes dans le secteur digital et de leur offrir un lieu d'échange sécurisant :

- En favorisant le mentoring et en encourageant les digital ambassadrices (rôles modèles[54]) à partager les clefs de leurs succès avec des jeunes femmes ayant fait leurs études;
- En favorisant la création d'un ou de plusieurs groupes « Women in Digital » (éventuellement par secteur bancaire, télécoms, IT/cyber, biologistes,) pour soutenir les femmes dans leur travail quotidien et leur offrir un lieu sûr pour échanger des idées ainsi que de renforcer leurs compétences et leur réseau.

Acteurs concernés :
Gouvernements ; Secteur privé; secteur digital ; société civile; partenaires sociaux ; …

[53] Girls in IT : the facts, National Center for Women & Information and Technology
[54] Closing the STEM gap, Why STEM classes and careers still lack girls and what we can do about it, Microsoft, 2018

OBJECTIF STRATÉGIQUE 4 : Construire de nouvelles Images

4.1 En assurant la présence des femmes dans le numérique sur écran et hors écran

Défi

Trop souvent, des événements ou des émissions ont lieu sans qu'aucune femme ne soit représentée dans les débats sur le secteur digital ou en lien avec les compétences numériques. De même, souvent la composition des administrations, organes, conseils et comités nationaux et européens ainsi que la composition des principaux organes de décision dans les organisations ayant des compétences en lien avec ces matières n'est pas équilibrée au niveau du genre[55]*. Cette sous-représentation des femmes conduit au renforcement des stéréotypes existants, ce qui risque de nuire à la poursuite de la promotion de la participation des femmes au numérique.*

Leviers

- En soutenant la campagne « *No Women no Panel* » de sorte que lors de chaque event ou émission concernant le digital , le panel soit hétérogène (également composé de femmes);
- En assurant une meilleure représentation des femmes au sein des administrations, des gouvernements, des parlements et es organes de décision des organisations lorsque les matières sont liées au digital ;
- En enseignant l'innovation responsable dans une perspective non genrée par exemple en s'appuyant sur le cadre européen de Responsible Research and Innovation (RRI)[56]. Il s'agit de favoriser des méthodologies inclusives et participatives à toutes les étapes des processus et à tous les niveaux de la recherche et de l'innovation (depuis l'établissement des programmes, jusqu'à la conception, en passant par la mise en œuvre et l'évaluation) dans les matières liées secteur digital ou aux compétences numériques ;
- En engageant un dialogue soutenu et constructif avec les médias y compris régionaux afin de modifier les perceptions sociétales. Il s'agit notamment de lutter contre l'"effet Matilda[57]" en présentant des femmes ayant fait progresser l'informatique ou ayant réalisé de grandes découvertes scientifiques. Il s'agit également de présenter des femmes entrepreneuses qui ne disposent pas forcément d'un diplôme universitaire en STEM ou d'un parcours classique en informatique mais qui ont néanmoins réussi leur carrière dans un domaine lié au numérique ;
- En favorisant l'accès des médias à des sources d'information également féminine par le biais d'un répertoire de sources d'expertise à destination des médias (par exemple du type « expertalia »,...).
- En sensibilisant les agences de communication à la diversité des métiers du secteur digital ainsi qu'aux biais de genre et au manque d'inclusion dans les images associées au secteur digital ;

[55] Voir objectif 5 de la déclaration : https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital

[56] B. C. Stahl 1 et al., The Responsible Research and Innovation (RRI) Maturity Model: Linking Theory and Practice, Sustainability 2017, 9, 1036

[57] Effet désignant le déni ou la minimisation de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, leurs découvertes étant attribuées à leurs collègues masculins. Les exemples sont nombreux : Nettie Stevens (Chromosomes XY), Rosalind Franklin (ADN), Lise Meitner (Fission nucléaire), Jocelyn Bell-Burnell (pulsar), Marthe Gautier (trisomie 21), Marian Diamond (plasticité neuronale), Hedy Lamarr (technique de codage WIFI),...

- En entamant un dialogue avec les chaînes de télévision officielles afin qu'elles assurent une modification de l'image des jeunes filles et femmes par rapport au secteur digital et aux compétences numériques.

Acteurs concernés : Gouvernements ; administrations publiques ; Secteur privé ; secteur digital ; société civile ; médias ;...

4.2 Sensibilisation : organiser des évènements et campagnes de communication spécifiques

Défi

Les filles et les femmes ignorent bien souvent les modèles à suivre dans le secteur digital ou dans les secteurs exigeant des compétences numériques ainsi que les possibilités d'emploi dans ces secteurs. Trop peu d'informations parviennent aux jeunes filles et femmes concernant la présence des femmes dans les entreprises informatiques, ainsi que les structures de soutien pour celles qui souhaitent développer une carrière dans ce secteur. Le lien entre l'enseignement de ces matières et des parcours professionnels attrayants qui permettent d'avoir un impact positif sur le façonnement de notre société et les enjeux sociaux et familiaux actuels n'est pas encore suffisamment établi.

Leviers

Il s'agit d'organiser et/ou de soutenir des événements et campagnes de sensibilisation:

- Ayant pour objectifs d'apprendre à mieux connaître les modèles dans le secteur digital, d'offrir aux filles et aux femmes une expérience concrète de l'informatique, de fournir des informations et d'encourager les filles et les femmes à choisir l'éducation et l'emploi dans ces secteurs ;
- En organisant un Job Day spécifique et inclusif "Girls & Women in Digital";
- En favorisant l'accès à l'information concernant les structures mises en place pour soutenir les femmes dans le domaine digital (réseaux, ...) ainsi que les formations dans le secteur digital (TIC/STEM) inclusives pour les femmes ;
- En encourageant les hommes – largement majoritaires dans le secteur digital - à prendre conscience de l'importance d'un meilleur équilibre dans la représentation des hommes et des femmes dans le secteur des entreprises et à tous les niveaux de pouvoir[58] ;
- En fournissant aux entreprises des exemples de réussite concernant l'introduction d'une culture de travail non discriminatoire, des environnements de travail inclusif et des politiques d'équité salariale entre les sexes ;
- En mettant en évidence les réussites des femmes dans le secteur digital et des organisations digitalisées inclusives[59] ;
- En développant des campagnes de sensibilisation qui ciblent les jeunes de moins de 20 ans qui choisiront bientôt leur enseignement secondaire ou supérieur et en développant des

[58] Par exemple, http://jump.eu.com/resources/sexism/

[59] Girls & Women in Digital Day, Women Code Festival, les cérémonies de remise de prix pour les femmes qui réussissent dans les TIC ainsi que les entreprises inclusives dans les TIC/STEM

stratégies permettant d'atteindre ces jeunes à travers des canaux qu'elles utilisent régulièrement (p.ex. réseaux sociaux) et/ou des personnes qui leur plaisent (influenceurs, artistes populaires, etc.), en faisant mieux connaître les femmes ayant réussi dans le secteur digital ou dans des secteurs exigeant des compétences numériques tout en mettant en valeur le facteur d'inclusion et la diversité des femmes comme une clef de réussite.

Acteurs concernés :
Tous

4.3 Collaborer avec le secteur privé

Défi

De nombreuses entreprises (télécoms, bancaires, …) ont décidé de promouvoir l'emploi des femmes dans le digital. Il s'agit d'engager puis de maintenir un dialogue soutenu avec le secteur privé afin de favoriser la diversité dans le digital ainsi qu'un cadre de travail plus inclusif et attrayant pour les femmes.

Leviers

- En valorisant les organisations soutenant une démarche inclusive dans les emplois liés au secteur digital ou renforçant des compétences numériques ;
- En établissant et/ou en soutenant des campagnes de sensibilisation en lien avec les objectifs de la présente stratégie ;
- En soutenant et en valorisant les initiatives et approches sectorielles qui respectent certains critères inclusifs dans le secteur digital ou des filières exigeant des compétences numériques, notamment en échangeant les "best practices".

Acteurs concernés :

Gouvernements ; secteur privé ; partenariats publics-privés ; associations professionnelles ; médias ; ...

OBJECTIF STRATÉGIQUE 5 : Éliminer l'écart de genre dans les groupes cibles spécifiques

5.1 Groupes vulnérables

Défi

Il existe également des différences significatives entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les compétences numériques[60] (compétences de base, compétences plus avancées et compétences de base en logiciels) et l'accès à Internet et aux applications numériques[61]. Depuis l'édition 2016, ces données sont ventilées selon le genre dans la mesure du possible dans le Baromètre annuel de la Société de l'Information. En général, le niveau de compétences des femmes est plus faible et le risque d'exclusion numérique plus grand[62]. Certains groupes tels que les mères célibataires ou les femmes âgées de 55 à 74 ans sont d'autant plus vulnérables. Un minimum d'accès aux applications numériques et un minimum de compétences sont cependant de plus en plus nécessaires pour participer pleinement à la société numérique d'aujourd'hui. Cela concerne, par exemple, la prise de mesures en matière de citoyenneté (eGov, etc.), l'accès à l'information (Internet), l'exécution de missions de base telles que les achats en ligne, les services bancaires, les contacts en ligne avec l'école, etc. L'exclusion numérique risque de créer de nouveaux mécanismes d'exclusion sociale ou de renforcer les mécanismes existants d'exclusion sociale[63].

Sont notamment identifiés comme groupes cibles spécifiques :

- *Les mères célibataires ;*
- *Les femmes isolées ;*
- *Les femmes en situation de précarité ;*
- *Les femmes dont l'âge est compris entre 55 et 74 ans ;*
- *Les femmes en situation de handicap ;*
- *…*

Leviers

Il s'agit de réduire et de progressivement éliminer l'écart de genre en ce qui concerne l'accès et les compétences :

- En identifiant les groupes cibles où l'écart de genre dans les compétences numériques et l'accès est le plus grand et / ou le plus problématique ;
- En identifiant les facteurs qui sont à l'origine de cet écart ;
- En mettant en place et soutenant des initiatives axées sur les femmes relevant de ces groupes cible nécessitant une approche spécifique également en matière de compétences numériques de base ;

[60] Voir Women in Digital Scoreboard, 2019 en Eurostat
[61] Source Baromètre de la Société de l'Information, 2019.
[62] La fracture numérique varie selon le groupe d'âge et le sexe. Si nous examinons de plus près les différences entre les femmes et les hommes, la plus grande différence semble se situer dans le groupe d'âge des 55 à 74 ans (8,5 points de pourcentage au détriment des femmes). Le niveau d'éducation est également un facteur discriminant. L'écart entre les sexes est plus important chez les femmes ayant un faible niveau d'instruction (8,3 points de pourcentage au détriment des femmes). Source: Baromètre de la société de l'information 2019.
[63] I. Mariën et al, Gender & ICT in België, Stand van zaken, Idealic.be, 2017, iMEC, SMIT, VUB ; Selon la Fondation Roi Baudouin, 39% de la population belge disposerait de compétences numériques faibles ou inexistantes dont 10 à 15% pour qui les 'inégalités numériques' viendraient encore renforcer d'autres inégalités préexistantes. Il s'agit de lutter contre cet état de fait.

- En favorisant une communication sensible au genre lors de tout contact avec la population notamment en ce qui concerne l'eGov (services publiques en ligne).
- Veiller à ce que la formation relative aux compétences numériques soit inclusive.

Acteurs concernés : Gouvernements ; secteur privé ; société civile ; régions et communes ; ....

5.2 Promouvoir la diversité culturelle dans le secteur technologique et promouvoir ce secteur auprès des femmes issues de la diversité

Défi

Aujourd'hui la Belgique fait non seulement face à une pénurie de personnes qualifiées dans le secteur technologique, mais également à un taux de chômage élevé chez les personnes d'origine étrangère ou migrantes. En analysant le taux de chômage, le taux d' embauche et l'évolution de carrière sous le prisme de la discrimination croisée (c'est-à-dire multifactorielle), le public le plus discriminé est composé de femmes qui sont d' origine étrangère et/ou en situation de handicap. Il ne s'agit pas seulement de femmes nouvelles migrantes, mais aussi de celles qui sont nées et qui ont évolué en Belgique dans un système éducatif classique. Une partie de la population qui, d'après de nombreuses statistiques, se retrouvent dans des quartiers à indice économique bas et souvent éloignées du marché de l'emploi, sans les ressources, réseaux et informations nécessaires afin de prendre le train du digital. Ces femmes font face à plusieurs barrières qui s'ajoutent à celles précédemment citées dans la présente stratégie, comme celles de la culture, de la langue ou encore de l'isolement. Il s'agit de permettre aux citoyennes de développer leurs compétences afin de pourvoir les emplois en pénurie dans ce secteur...

Leviers

La technologie en particulier demande d'avoir des profils divers afin de créer des solutions innovantes pour le plus grand nombre. Plusieurs études ont démontré que plus les équipes sont inclusives c'est à dire diverses par le genre, par l'origine ethnique, la culture, le handicap,... plus les solutions sont innovantes et génératrices de revenus pour l'organisation qui les emploie. Il s'agit de sensibiliser les entreprises à la création d'une politique réellement inclusive :

- Stimuler les organisations à inclure dans leur plan de personnel un recrutement intentionnel favorisant une inclusion et une accessibilité universelle ;
- Stimuler les organisations à signer la charte « Women in Digital ».

Il s'agit également de promouvoir les études, formations et métiers auprès des femmes et jeunes filles issues de l'immigration ou migrante :

- En montrant dans les campagnes de communication des rôles modèles accessibles, et inspirantes dont certaines sont également issues de la diversité ;
- En collaborant avec les médias touchant les publics cibles, les communes (comme relais locaux afin de toucher au plus près les populations plus éloignées du cadre institutionnel) et les réseaux sociaux via des influenceuses ;
- En encourageant les stages en entreprises afin d'assurer un premier contact et peut-être un engagement à la clef ;

- En utilisant les EPN (espace public numérique) afin de donner des formations de bases pour lutter contre la fracture numérique ;
- En collaborant avec les associations professionnelles de la diversité et/ou les associations socio-culturelles afin de sensibiliser et informer ces publics cibles ;
- En promouvant les formations (BeCode, Molengeek, HBO5, Ecole19, Interface3, TechnofuturTic, le Wagon, Girleek,...) qui arrivent à toucher ces publics et qui pourraient les inspirer et en sensibilisant ces formateurs pour qu'ils partagent également leurs bonnes pratiques avec les autres acteurs de formations.

Acteurs concernés :
Gouvernements ; Vlaamse Overheid ; Région Bruxelles-Capitale ; Région wallonne ; SPF Economie ; secteur privé ; société civile ; associations professionnelles ; associations socio-culturelles ; associations professionnelles de la diversité ; médias ; ...

5.3 Favoriser une remise à niveau des entrepreneuses et femmes de direction (*reskilling/upskilling*)

Défi

En fin de carrière et/ou face aux constantes évolutions de la société, les entrepreneuses et femmes de direction pourraient "se sentir dépassées" par les changements technologiques. Cependant, les entreprises qui ne numérisent pas perdent des opportunités de croissance et de compétitivité. Trop souvent les entrepreneuses et femmes de direction, ne savent pas comment mettre à jour leurs connaissances technologiques en fonction de leurs besoins

Leviers

Il s'agit de stimuler la formation tout au long du parcours professionnel y compris pour les entrepreneuses ou les femmes de direction :

- En mettant en place et en soutenant des initiatives en matière de formation continue (reskilling et upskilling) ayant pour public cible les entrepreneuses et femmes de direction en fonction des besoins de leur entreprise (comptabilité en ligne, gestion des agendas, gestion des stocks, gestion RH, ...).

Acteurs concernés :
Gouvernements ; Vlaamse Overheid ; Région Bruxelles-Capitale ; Région wallonne ; SPF Economie ; secteur privé ; société civile ; associations professionnelles ;...

III. SIGNATURES

La liste des participants est **ouverte** à toute organisation ou niveau de pouvoirs qui souhaite y souscrire. Les Ministres concernés des différents niveaux de pouvoirs associeront les organisations qui relèvent de leurs compétences lors de la mise en œuvre de la stratégie.

Pour le Royaume de Belgique,

Alexander DE CROO

Premier Ministre

Pierre-Yves DERMAGNE

Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail

Petra De Sutter

Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste

Mathieu Michel

Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée et de la Régie des bâtiments, adjoint au Premier ministre

Pour la Région wallonne,

Elio Di Rupo

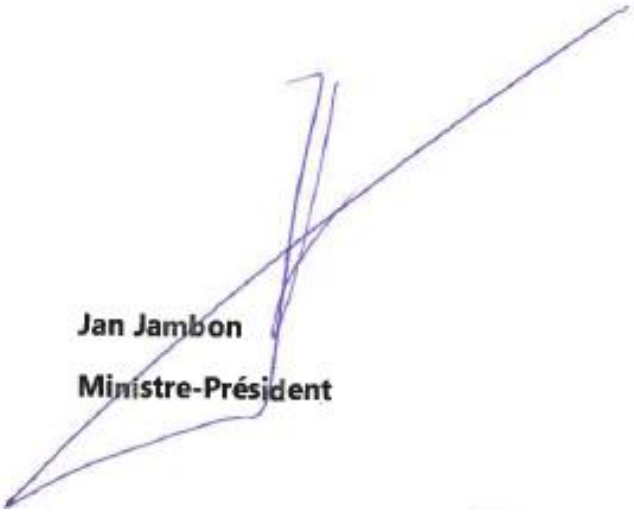
Ministre-Président

Pour la Région Bruxelles-Capitale,

Rudi Vervoort

Ministre-Président

Pour le Gouvernement flamand,



Jan Jambon

Ministre-Président

Pour la Fédération Wallonie-Bruxelles,

Pierre-Yves Jeholet

Ministre-Président

Pour la Communauté germanophone,

Oliver Paasch

Ministre-Président

Pour la COCOF,

Barbara Trachte

Ministre-Présidente

Pour l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes,

Michel Pasteel

Directeur

Pour les organisations sectorielles (AGORIA, FEBELFIN…),

Pour les partenaires sociaux,

Pour les ASBL et Centres collectifs (Vie Féminine Bruxelles, Infor Femmes, Lire et Ecrire Bruxelles,....)

Etc.