

L'égalité femmes-hommes : des outils de relance économique

*Comment améliorer la présence des femmes sur le
marché du travail et dans le secteur clé du numérique ?*



Cercle Orion

cercleorion.com

© Cercle Orion 2020
All rights reserved
Published in 2020 by Cercle
Orion

Cercle Orion

Fondé en 2017 par Alexandre Mancino, le Cercle Orion est un club de réflexion, un espace privilégié d'échanges et de débats sur les enjeux de notre temps à travers l'organisation d'événements, la publication de travaux de réflexion et la formulation de propositions concrètes. Le Cercle est également un lieu de rencontre où se rassemblent étudiants et jeunes professionnels engagés qui souhaitent comprendre le monde pour y apporter leur contribution et le transformer.

Pour plus d'informations, veuillez consulter : www.cercleorion.com

Sommaire

Avant-propos	p.5
Synthèse	p. 6
Introduction	p. 7 – p. 8
1. Renforcer l'index de l'égalité professionnelle	p. 8 – p. 13
A. Compléter l'index	p. 9 – p. 10
1. Avec la part de congé paternité	p. 9 – p. 10
2. En ajoutant une pyramide d'égalité dans les statuts salariés	p. 10
B. Valoriser l'index	p. 10 – p. 14
1. Le rendre accessible à l'opinion publique	p. 111 – p. 12
2. Rendre l'index accessible aux plus petites entreprises	p. 12 – p. 14
2. Pour une révolution numérique inclusive : le cas de l'Intelligence Artificielle	p. 13 – p. 17
A. Agir en amont pour une meilleure inclusion des femmes dans la société numérique	p. 14 – p. 16
1. L'école du numérique	p. 15 – p. 16
2. Décloisonner la formation	p. 16
B. Agir en aval pour combattre les inégalités qu'engendrent les algorithmes et leurs données d'entraînement	p. 17
1. La diffusion et la propagation des préjugés sexistes par les algorithmes	p. 17
2. La lutte contre les préjugés	p. 18

Avant-propos

L'égalité femmes-hommes est la grande cause du quinquennat.

Le Président de la République l'a indiqué : « **Il y a dans cette crise une chance : nous ressouder, éprouver notre humanité, bâtir un autre projet, un autre horizon** ». La République En Marche, fortement mobilisée dans la crise pour informer, lutter contre la désinformation et agir utilement, s'est également engagé dans la réflexion pour l'après.

La crise du coronavirus a fortement impacté l'économie, et en particulier, l'activité économique des femmes.

Les gouvernements successivement paritaires ont marqué les esprits qui y voyaient les prémises d'une action plus importante à venir. Aujourd'hui, alors que notre économie est frappée par une pandémie mondiale, les femmes apparaissent comme les grandes perdantes : elles sont actrices de première ligne, assurent les tâches familiales en parallèle de lourdes journées de télétravail et autre charge mentale, 44,8% des emplois qu'elles occupent en majorité sont parmi les moins rémunérés et lorsqu'elles sont dirigeantes ou entrepreneures, c'est au sein de structures généralement modestes¹, et donc plus sensibles aux crises. Mais chaque crise apporte son lot de changements et pour l'opinion publique, cette pandémie est l'occasion de dessiner un « Monde d'après ». Plus paritaire professionnellement, il permettra aux hommes de s'impliquer davantage dans la sphère familiale, au bénéfice des carrières féminines. Plus juste, il assurera une place aux femmes dans les secteurs porteurs tel que le numérique.

La présente note répond à un appel à contributions lancé par Juliette de Causans qui a sollicité le Cercle Orion dans le cadre du groupe de réflexion « Egalité professionnelle et place des femmes dans le monde politique, économique, scientifique et académique ».

Ce groupe de réflexion a été créé à l'initiative de Marlène Schiappa, secrétaire d'Etat à l'égalité femmes-hommes, au sein d'une taskforce Femmes autour de quatre thématiques pour faire de l'égalité femmes-hommes, la grande cause de la reconstruction. C'est dans ce contexte que le Cercle Orion a dressé deux recommandations destinées à nourrir le débat public sans affiliation partisane.

Cette note s'inscrit aussi dans la rédaction du « Manifeste pour le Monde d'après » actuellement en cours de rédaction qui compte parmi ses contributeurs, un groupe de travail *ad hoc* sur la thématique de l'égalité femmes/hommes.

¹ <https://www.violainecherrier.com/covid-19-les-femmes-principales-victimes-de-la-crise/>

Synthèse

Cette note propose des actions concrètes et justifiées, identifiées comme clés pour une plus grande implication des femmes dans la vie économique. Nous avons formulé deux recommandations : l'une dont les impacts seront visibles à court terme, la seconde, dont les impacts s'inscrivent sur le moyen et long terme. Faire coïncider ces deux actions permettra ainsi de garantir une croissance économique pérenne à la France.

Notre premier axe de propositions consiste à renforcer le contenu de l'index de l'égalité professionnelle, et de contribuer à sa large diffusion, notamment auprès de l'opinion publique. Nous avons identifié deux voies de renforcement de cet outil, et cinq voies de valorisation :

- **Inclure des données sur le congé paternité.** Les entreprises doivent modifier leur culture pour inciter les hommes à prendre ce congé. L'investissement des hommes dans la sphère domestique permettra de débrider l'inclusion de femmes dans le monde professionnel.
- **Y associer une pyramide d'égalité des statuts salariés.** Cette information permet aux entreprises (et au public) de visualiser rapidement la présence ou non de certaines inégalités.
- **Le rendre accessible à l'opinion publique** : Il est important de faire de cet index une source de fierté pour les entreprises, proposer un palmarès (sous forme de médailles) et une communication plus efficace.
- **L'État doit proposer une synthèse des résultats et les restituer lors d'une conférence de presse** : la presse nationale s'emparera alors du sujet.
- **La parole des ambassadeurs d'égalité doit être diffusée** : ils vivent cette question au quotidien, dans ses complications et ses impacts, pourtant, la presse garde le silence.
- **Les résultats doivent être visuels** : au-delà de leur publication, des outils pour valoriser leur score doivent être proposés aux entreprises.
- **Les petites entreprises doivent être impliquées** : soit à travers de la sensibilisation, soit en leur rendant l'index accessible lorsqu'elles souhaitent l'utiliser.

Notre deuxième axe de proposition consiste à féminiser les filières numériques

- **Développer un enseignement numérique d'envergure** pour tous les âges.
- **Créer une entité publique pour encourager et créer un réseau** d'initiatives
- **Engager les étudiants à transmettre leur expérience** dans les lycées
- **Faire converger l'enseignement des sciences sociales et physiques** pour décloisonner le contenu des formations scientifiques.
- **Les formations doivent être interdisciplinaires** pour envisager l'intelligence artificielle sous de nouvelles dimensions.
- **La création d'une cellule spécialisée** pour les signalements d'algorithmes discriminants.

L'égalité femmes-hommes : des outils de relance économique

Par ordre alphabétique : Emmanuel Benhamou, Johanne Fora-Porthault, Laurence Loumes, Alexis Pellier et Cécile Perrault, pour le Cercle Orion.

Introduction

Malgré les efforts entrepris par les acteurs publics et privés depuis des décennies, les femmes restent sous-représentées dans le monde de travail et notamment dans les postes qui leur permettraient d'avoir un impact sur la prise des décisions économiques². Cette disparité a un impact direct sur la santé économique des États et de multiples études ont démontré que se priver de la force féminine dans le marché du travail à hauteur de leur potentiel diminue drastiquement les retombées macroéconomiques. L'OCDE (Organisation for Economic Co-operation and Development) a ainsi démontré que les mesures prises par les pays nordiques pour favoriser la place de la femme dans le marché du travail lors des cinquante dernières années ont entraîné une augmentation du taux d'activité des femmes, qui a ainsi permis l'augmentation de la croissance du PIB par habitant de +10% à +20%³. En France, le taux d'emploi des femmes n'est que de 60%⁴ et leur présence dans les postes décisionnels de 3.33%. Par contraste, 49% des femmes contre 40% des hommes⁵ arrivent sur le marché du travail avec un diplôme de l'éducation supérieure. Il y a donc un vivier inexploité de talents moteurs de relance économique.

C'est dans ce contexte que la présente note analyse et propose deux actions visant à instaurer plus de parité à des fins de croissance économique à court, moyen et long terme. Dans un premier temps, la présente note adresse la question de l'égalité professionnelle comme enjeu actuel de performance économique. Parmi les différentes pistes de réflexion qui viseraient à permettre aux femmes d'investir les différentes strates du monde du travail, le choix a été fait de se focaliser sur un aspect en particulier : le renforcement et la valorisation de l'index de l'égalité professionnelle. Cet index encadré par l'état vise à créer un cycle vertueux de parité et d'inclusivité à destination des entreprises et du grand public en général. Dans un deuxième temps, les enjeux du futur sont abordés. Alors que nous traversons une crise sanitaire qui va se transformer en crise économique, les questions d'égalité des sexes dans la révolution numérique économique sont adressées, que ce soit par les préjugés sexistes dans la construction des algorithmes d'intelligence artificielle ou par l'utilisation d'outils mettant en œuvre l'intelligence artificielle à des fins d'identification et d'amélioration de situations dans lesquelles la sous-représentation féminine constituerait un frein à l'économie. À travers ces deux aspects, dans lesquels le gouvernement incite sans nécessairement sanctionner, l'opinion publique pourra s'immiscer dans l'élan paritaire et inclusif. Sans la conscience des citoyens, les actions vers plus d'égalité hommes-femmes deviendront presque caduques.

² Rapport de l'Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, 2020. Consulté sur <https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/Observatoire-Skema-de-la-feminisation-des%20entreprises-2020.pdf>

³ Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries, OCDE, 14 Mai 2018, <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>

⁴ Tableaux de l'économie française, INSEE, 2018.

⁵ Epiphane Dominique, Couppié Thomas, Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes, 2019. <https://www.cereq.fr/et-les-femmes-devinrent-plus-diplomees-que-les-hommes>

1. Renforcer l'index de l'égalité professionnelle

Imposé depuis 2019 aux entreprises d'au moins 50 salariés avec une pénalité pouvant aller jusqu'à 1% de leur masse salariale annuelle en cas de non-conformité, et malgré l'obligation pour les entreprises de le publier sur leur site internet, cet index est encore étonnamment peu connu du grand public. À l'inverse, les chiffres du Gender Pay Gap au Royaume-Uni sont rapportés et commentés dans les grands médias nationaux, comme le Guardian⁶. Différentes actions peuvent être mises en place pour développer la visibilité de cet index.

Aujourd'hui, il est obligatoire pour toute entreprise de plus de 50 salariés et prend en compte jusqu'à cinq indicateurs. Il est noté sur 100⁷ :

- L'écart de rémunération femmes-hommes /40
- L'écart de répartition des augmentations individuelles /20
- L'écart de répartition des promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés) /15
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité /15
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise /10

Chaque année, suite à son calcul, l'entreprise obtient donc une note sur 100. Pour toute note inférieure à 75/100 des mesures correctives doivent être mises en place. La société a alors 3 ans pour rectifier sa position, sous peine de sanctions financières.

L'index d'égalité professionnelle est une belle initiative qui permet d'évaluer les actions et motivations des entreprises à établir un milieu professionnel équitable pour leurs employés, quel que soit leur sexe. Cette initiative peut être renforcée en deux axes : (A) en complétant cet index grâce à des indicateurs de parité additionnels et en incluant les entreprises plus petites le désirant, et (B) en encourageant la mise en place d'un baromètre facilement accessible et compréhensible par le public, mais dans un premier temps, celui-ci doit être complété.

Ces deux recommandations permettraient à l'opinion publique de découvrir enfin cet index, mais surtout, de se l'approprier pour devenir actrice de cette égalité. En choisissant à l'avenir leur employeur, partenaire ou fournisseur au regard de cet index, la société civile pourra reprendre la main sur ces sujets d'égalité et parachever l'impact de cette action publique.

A. Compléter l'index

1. Avec la part de congé paternité

En France, si le congé maternité est obligatoire pour au moins 8 semaines, le congé paternité, lui, ne l'est pas. Dès le début, des questions d'équilibre et d'implication des deux conjoints dans le nouveau foyer se posent. Et ceci en supposant que le congé paternité ne soit effectivement pris. En moyenne, **7 pères sur 10 prennent leur congé. Lorsque les deux parents travaillent, comparé au secteur privé, les hommes du secteur public sont ceux qui**

⁶ Gender pay gap: what we learned and how to fix it, The Guardian, 2018. Consulté sur <https://www.theguardian.com/news/ng-interactive/2018/apr/05/women-are-paid-less-than-men-heres-how-to-fix-it>

⁷ Entreprises d'au moins 50 salariés : publiez sans attendre votre index de l'égalité professionnelle, Ministère du Travail, 2020. Consulté sur <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/entreprises-d-au-moins-50-salaries-publiez-sans-attendre-votre-index-de-l>

ont le plus recours à leur congé (90% d'entre eux)⁸. Se pose alors un problème sociétal : est-il plus évident pour les hommes du secteur public de poser leur congé (tout en sachant qu'ils ne représentent que 23% du salariat français)⁹ ? Si c'est le cas, comment inciter le secteur privé à le respecter et au-delà, à le populariser ?

Ceci est d'autant plus pertinent que la DREES, dans une étude de janvier 2019, dresse un **lien entre le congé paternité et l'implication dans les tâches familiales** : *“Le souhait d'augmenter la durée du congé de paternité coïncide avec une vision moins différenciée du rôle des femmes et des hommes dans les familles”*¹⁰. Ainsi, pour impliquer davantage le secteur privé et rééquilibrer les tâches familiales, **il est crucial que l'index sur l'égalité professionnelle inclut aussi la part de congé paternité pris (par rapport au nombre de nouveaux pères annuel)**. Le but de l'inclusion du congé paternité dans l'index est de combattre des cultures d'entreprises où il pourrait être mal vu de prendre son congé paternité. C'était déjà le constat fait en 2018 par l'Inspection générale des affaires sociales : *“Les pères qui ne prennent pas leur congé de paternité invoquent principalement des raisons professionnelles, en premier lieu la charge de travail. Derrière ce motif peut aussi se cacher une forme d'autocensure pour une partie d'entre eux, qui appréhendent le jugement de leurs collègues ou de leurs supérieurs”*¹¹. Par ailleurs, cette part diminue pour les pères les plus modestes¹², à cause d'une méconnaissance du dispositif¹³. Or, il incombe aussi à l'entreprise d'informer ses salariés sur leurs droits. Ainsi, inclure la part de congé paternité pris dans l'année, comparée au nombre de nouveaux pères annuel, permettra de sensibiliser les entreprises et de modifier leur culture.

Rendre accessible au biais de cet index la part de congé paternité pris par les employés est un pas certain vers plus d'égalité entre les sexes. Car si les femmes ont depuis longtemps investi la sphère professionnelle, les hommes n'ont quant à eux pas suffisamment investi la sphère domestique. C'est un constat reconnu aussi bien par les hommes que par les femmes, comme le confirme *“l'enquête sur la prise en compte de la parentalité dans la vie au travail”* du CSEP¹⁴. Or, pour que les femmes continuent de se développer professionnellement, il est nécessaire que les tâches familiales, comme celles qui surviennent à la naissance d'un enfant, soient équitablement réparties. Garantir le développement professionnel des femmes c'est garantir une économie saine et plus performante (jusqu'à 263 milliards d'euros en France d'ici 2025 d'après une étude menée par McKinsey)¹⁵.

Depuis quelques temps, un nouvel élan s'affirme en faveur du congé parental et entériné début 2020 avec le *Parental Act* et ses 328 entreprises signataires¹⁶. Intégrer comme élément bonus à l'index cet engagement permettrait de valoriser ces entreprises qui œuvrent pour des habitudes familiales plus équitables. C'est alors lancer un signal fort à toute la société : les entreprises peuvent aussi s'engager en faveur de l'égalité et l'État sait reconnaître et valoriser cet engagement. Très simplement, **selon la durée supplémentaire accordée et/ou le complément d'indemnité proposé par la convention collective de l'entreprise, des points (ou demi points) bonus pourront être ajoutés à leur index total sur l'égalité professionnelle**.

⁸ Les Français et les congés de maternité et paternité : opinion et recours, Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques, Etudes & Résultats Numéro 1098, janvier 2019.

⁹ Comment se décompose la hausse des effectifs salariés sur un an ?, Tout pour l'emploi, 2017. Consulté sur <https://toutpourleemploi.fr/2017/09/hausse-effectifs-salaries-sur-un-an/>

¹⁰ Ibid.

¹¹ Evaluation du congé paternité, GOSELIN Hervé et LEPINE Carole, Inspection générale des affaires sociales, Juin 2018.

¹² Les Français et les congés de maternité et paternité : opinion et recours, Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques, Etudes & Résultats Numéro 1098, janvier 2019.

¹³ Ibid.

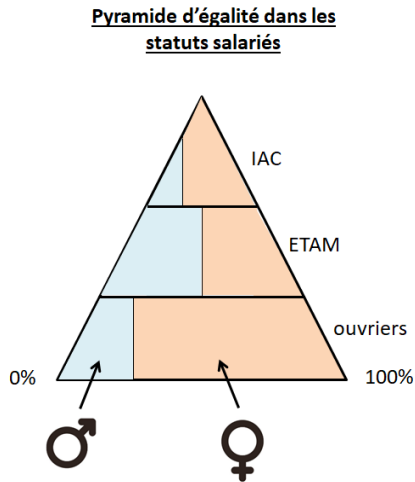
¹⁴ Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail, CSEP et BVA, 2019.

¹⁵

Parité : la femme est l'avenir de l'entreprise, Le Parisien, 2015. Consulté sur <http://www.leparisien.fr/economie/business/parite-la-femme-est-l-avenir-de-l-entreprise-19-10-2015-5199699.php>

¹⁶ <https://www.parentalact.com/fr>

2. En ajoutant une pyramide d'égalité dans les statuts salariés



Si l'égalité salariale est respectée, peut-on pour autant dire que la répartition des femmes au sein des catégories professionnelles est égalitaire ? Comment s'assurer en un coup d'œil que les ouvriers ne sont pas majoritairement des ouvrières et que les cadres ne sont pas principalement des hommes ? C'est une information qui peut s'avérer cruciale pour le public lorsque par exemple un candidat s'apprête à signer un contrat de travail au sein d'une entreprise. Il est donc important de rendre cette information transparente, limpide, et accessible par tous. **Imposer à chaque entreprise concernée la publication annuelle** (au même moment que l'index) **d'une pyramide d'égalité dans les statuts salariés** rendrait cette information accessible. Le public est déjà familier à l'expression de "plafond de verre" (et parfois de "plancher collant" depuis peu), lui permettre de s'assurer de ce qu'il en est au sein de l'entreprise est crucial pour modifier les pratiques. Dans cette pyramide, chaque strate doit

simplement représenter le **pourcentage d'hommes et de femmes qu'on dénombre dans l'entreprise selon leur statut salarié**.

Pour que cet outil pyramidal ne soit pas une charge trop conséquente pour les petites entreprises (ces informations faisant déjà parties de la BDES pour les entreprises de plus de 300 salariés), il suffirait dans un premier temps de le découper en 3 catégories de statut professionnel : les ouvriers, puis les employés, techniciens et agent de maîtrise (ETAM) et les ingénieurs, assimilés et cadre (IAC).

B. Valoriser l'index

En France, si la convention collective d'une entreprise ne respecte pas les critères d'égalité salariale, cette dernière peut être exclue des marchés publics pendant maximum 3 ans¹⁷. Avec cet index, peut-être pouvons-nous aller encore plus loin et favoriser dans les contrats publics les entreprises ayant un score plus important. Mais ce que nous souhaitons développer avant tout, c'est une implication de la société civile face à cet index développé par l'État. Pour cela, il doit être connu de l'opinion publique et accessible aux entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent. Enfin, plus généralement, les entreprises non concernées par l'index doivent tout de même être familiarisées avec cet outil et plus généralement avec les questions d'égalité professionnelle.

1. Le rendre accessible à l'opinion publique

Un palmarès des meilleurs scores. Il est important de faire de cet index une source de fierté pour les entreprises qui obtiennent de bons scores. Bien qu'obligatoirement publié, les entreprises ne se sont pas encore saisies de cet indice dans leur communication officielle, alors qu'il pourrait accroître leur visibilité et améliorer leur image. Cet index reste inconnu du public, résultat, l'affichage sur le site internet d'une entreprise d'un 89/100 comme indice d'égalité professionnelle ne renvoi à rien pour eux. La récompense d'une médaille d'or est plus parlante et gratifiante que celle d'un 96/100 et pourrait être affichée pour les entreprises pendant 1 an, jusqu'au prochain calcul annuel. Il est aisé d'établir un palmarès de médailles d'or (95/100), d'argent (90/100) et de bronze (85/100). Plus

¹⁷ Gender Pay reporting, an international survey, DLA piper, 2018.

parlante pour le public mais également plus facile d'utilisation pour les entreprises dans leur communication (site internet, réseaux sociaux...), un tel dispositif contribuerait à la popularisation de l'index existant.

Il est également primordial que l'État communique sur les résultats obtenus. Pour l'instant, seule la presse régionale faisait état du dispositif. **Une synthèse des résultats doit être publiée par les pouvoirs publics**, assortie d'une conférence de presse. C'est alors affirmer l'importance donnée à cet index et le démocratiser. C'est aussi l'occasion de centraliser les bonnes pratiques pour mieux les diffuser. En 2017, le Ministère du Travail proposait dans cette idée un rapport complet à direction des TPE et PME, mais d'autres outils sont à emprunter à nos voisins britanniques. Leur site internet www.thinkbusinessthinkequality.org.uk, plus graphique et plus lisible, rassemble différentes informations sous différents formats : films, tests, documents, etc¹⁸. Une communication semblable pourrait être proposée, plus interactive, en se reposant par exemple sur les témoignages des ambassadeurs d'égalité et en utilisant les documents existants du CSEP¹⁹.

Des ambassadeurs d'égalité. Pour accompagner les entreprises, une vingtaine "d'ambassadeurs de l'égalité" étaient nommés. Pourtant, la parole de ces derniers est restée silencieuse dans les médias. Ils sont chefs d'entreprise et vivent cette égalité professionnelle au quotidien : dans ce qu'elle peut avoir de compliqué à imposer, tout comme l'élan de performance qu'elle peut engendrer. **Les médias doivent s'emparer de cette parole pour la diffuser**, et ce, de manière plus positive qu'un simple "casse-tête"²⁰. D'une part, cela permettra de valoriser l'action publique et cette initiative, d'autre part, cela permettra à l'opinion publique de mieux connaître cet index. Cette communauté d'ambassadeurs est également encore trop limitée. A l'avenir, devrait **s'ouvrir aux 20 premiers du classement la possibilité de devenir ambassadeurs à leur tour.**

Un rendu visuel de l'index simple et percutant. Démocratiser l'index, c'est savoir le rendre intelligible et simple. Comme dit précédemment, une médaille est plus parlante qu'un chiffre, une pyramide est plus limpide qu'un ensemble de pourcentages. Il est donc important que les entreprises utilisent des rendus visuels pour communiquer au public leurs résultats. En reprenant le principe de médaille et celui de pyramide des statuts salariés abordée plus haut, voici un exemple d'un rendu possible pour une entreprise :

Proposer un rendu visuel clair et facilement utilisable par les entreprises est un premier pas vers une meilleure valorisation (et popularisation) de cet index.

Un rapport publié par l'Union européenne en mai²¹ confirme que **les citoyens préfèrent les représentations contenant peu de chiffres et utilisant des graphiques, des symboles et des couleurs.** Selon ce même rapport, maximiser la compréhension des personnes à travers les âges, origines socio-économiques et culturelles passe par des **schémas utilisant code couleurs et indicateur gradué**²². Bien que ce rapport soit focalisé sur les étiquetages nutritionnels en Europe et dans le monde, certains de ces résultats peuvent être transposés à d'autres secteurs, notamment à notre index de l'égalité.

¹⁸ <https://www.thinkbusinessthinkequality.org.uk/#header>

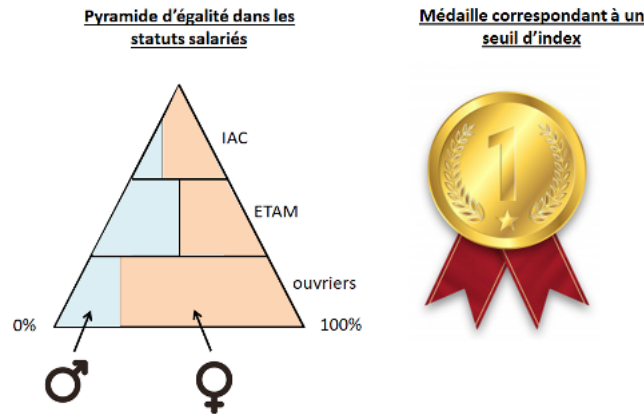
¹⁹ Kit pour l'égalité dans les classifications, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2018. Consulté sur https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/01/KIT_EGALITE_CLASSIFICATION-VF.pdf

Formation à l'égalité professionnelle : guide pour les entreprises, Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, 2016. Consulté sur <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/07/ROUE-FORMATION-LIVRET-2017-v3.pdf>

²⁰ Les PME face au casse-tête de l'égalité femmes-hommes, Les Echos, 2019. Consulté sur <https://www.lesechos.fr/pme-regions/ile-de-france/les-pme-face-au-casse-tete-de-legalite-femmes-hommes-1145395>

²¹ Nutrition labelling, Commission européenne. Consulté sur https://ec.europa.eu/food/safety/labelling_nutrition/labelling_legislation/nutrition-labelling_en

²² The use of additional forms of expression and presentation of the nutrition Declaration, Commission européenne. Consulté sur https://ec.europa.eu/food/sites/food/files/safety/docs/labelling-nutrition_fop-report-2020-207_en.pdf



2. Rendre l'index accessible aux plus petites entreprises

Bien que les entreprises de moins de 50 salariés représentent la majorité du salariat français (51%)²³, ce dispositif ne les concerne pas. Cependant, elles ont elles aussi leur mot à dire et leurs actions à mener quant à l'égalité professionnelle.

Charles Lebaudy, Directeur général de la Biscuiterie de l'Abbaye et désigné "ambassadeur d'égalité", le déclarait lui-même : "Il faut veiller à ces questions à chaque instant de la vie de l'entreprise"²⁴. Mais cela devrait être une des idées mêmes de cet index : il n'est pas uniquement là pour cibler les "mauvais joueurs", mais également pour sensibiliser et changer les pratiques et mentalités. **Les entreprises, quelles qu'elles soient, doivent devenir actrices de cette égalité professionnelle nécessaire.** L'État peut inciter, parfois imposer, mais il doit surtout initier un mouvement car il ne peut être toujours acteur : c'est également à la société civile d'évoluer et de s'impliquer sur ces questions.

On ne saurait imaginer que les mentalités changent du tout au tout, du jour au lendemain. De même, une entreprise passant subitement à 50 salariés doit déjà être familiarisée avec cet index et ces questions d'égalité.

- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés le souhaitant, utiliser l'index** et donc leur donner l'accès au réseau de référents, d'ambassadeurs ainsi qu'à l'assistance téléphonique. Certaines sont prêtes à le faire, tant pour des questions de communication et de visibilité que par conviction : parmi les signataires du *Parental Act*, certaines comptent moins de 50 salariés, à l'instar de Jolimoï et de Big Mamma. Si la société souhaite s'engager, nous ne devons pas la freiner.
- **Pour les entreprises de moins de 50 salariés (hors micro-entreprises), des actions de sensibilisation** (et de contrôle si nécessaire) doivent être organisées par les Direccte. Des guides d'information doivent également être proposés à l'instar du guide "*Egalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage*" de 2017 du Ministère du Travail²⁵.

²³ Salariés par taille d'entreprise, OCDE Données. Consulté sur <https://data.oecd.org/fr/entrepreneur/salaries-par-taille-d-entreprise.htm#indicator-chart>

²⁴ Les PME face au casse-tête de l'égalité femmes-hommes, Les Echos, 2019. Consulté sur <https://www.lesechos.fr/pme-regions/ile-de-france/les-pme-face-au-casse-tete-de-egalite-femmes-hommes-1145395>

²⁵ Ministère du Travail et Laboratoire de l'Égalité, *Egalité femmes-hommes : mon entreprise s'engage*, qui de à destination des TPE et PME, Dloom, 2017.

- **Pour les entrepreneurs, garantir une information accessible**, tôt ou tard, ils seront confrontés à cette question de l'égalité professionnelle au fur et à mesure que leur entreprise grandit. C'est à l'Etat de garantir que des informations claires sur l'égalité professionnelle et sur l'utilité de cet index (qui leur sera peut-être un jour imposé) leur soient inculquées, ou à minima accessibles. L'idée est d'agir avant même que l'entreprise n'existe pour changer en profondeur les mentalités. Pour citer un exemple, pour ce qui est de l'écosystème start-up, BPI France aurait alors comme mission de rendre ces informations disponibles sur son site internet.

Lors du déploiement de l'index, pour les plus petites entreprises, la question des données internes et des effectifs trop réduits pour mettre en pratique de telles actions a été mise en avant. Cependant, des données en interne sur la parité et la répartition des salaires devraient toujours être disponibles. De même, si tout le monde se sentait plus concerné par les questions d'égalité, elles seraient directement incluses dans les réflexions et portées par tous, à tout moment (la question des effectifs se posant alors beaucoup moins). Pour certaines entreprises, les questions d'égalité se restreignent à la question de la parité et des salaires ; l'index permet de redéfinir ces questions. C'est pourquoi une sensibilisation en amont sur ces questions d'égalité et sur cet index (même s'il n'est pas obligatoire) est cruciale si nous voulons changer les mentalités sur le sujet car l'égalité professionnelle ne peut concerner uniquement les entreprises de plus de 50 salariés.

Enfin, sensibilisés, les salariés peuvent s'impliquer pour proposer des initiatives allant dans le sens de l'égalité, ce qui est primordial dans le cadre d'une petite équipe car la réflexion est alors divisée entre tous (réduisant les problèmes liés aux effectifs légers). Cet index devient alors une opportunité pour faire un pas de plus vers des entreprises plus collaboratives.

Compléter cet index de l'égalité professionnelle n'engendre pas de réels coûts supplémentaires puisqu'il est déjà mis en place. On se base ici sur l'existant et les structures nécessaires (référents, plateformes...) sont déjà en place. De plus, perfectionner l'initiative au moyen d'outils exprimés en part et en répartition ne change pas du fonctionnement actuel de l'index : il n'a donc ni besoin d'être entièrement repensé (il peut passer d'un index sur 100 à un index sur 150 ou 200 par exemple), ni besoin d'être entièrement réexpliqué (par rapport à son calcul) aux entreprises concernées. Enfin, demander la publication d'une pyramide des statuts salariés selon le sexe est relativement aisé à mettre en place : cette donnée interne fait partie du BDSE pour les entreprises de plus de 300 salariés. Pour les autres, il paraît peu probable qu'ils n'aient pas une telle information dans leurs données des ressources humaines.

2. Pour une révolution numérique inclusive : le cas de l'Intelligence Artificielle

La numérisation de la société est une tendance de fond, incontournable et essentielle avec l'accélération du progrès technologique et son impact de plus en plus grand sur nos vies. Au cœur de cette révolution, l'intelligence artificielle offre de nouveaux usages dans tous les secteurs d'activité (santé, justice, éducation, politiques publiques...). Elle est un défi collectif. Il faut donc encadrer son développement pour contribuer au bien commun et rester au service de l'être humain. Une attention toute particulière doit être portée pour que ces instruments ne reproduisent pas les inégalités de notre monde mais présentent l'occasion d'un nouveau départ, notamment en ce qui concerne les inégalités entre les femmes et les hommes. Il s'agit d'un moment décisif où nous avons l'opportunité

de dessiner un futur désirable dans lequel l'IA deviendra un outil universel, ce constat est également partagé par le CSEP²⁶.

L'intelligence artificielle simule l'intelligence humaine par un procédé mimétique. D'après Luc Julia, l'inventeur de Siri et vice-président chargé de l'innovation chez Samsung, "la machine tente de reproduire l'humain". Elle est donc ce que nous en faisons. Il en va de notre responsabilité de garantir que celle-ci soit au service de la lutte contre les inégalités hommes-femmes et ne les aggrave pas. Les efforts doivent être déployés au cœur même du développement du code informatique. C'est une opportunité pour la France alors que la BPI investit massivement dans la DeepTech pour moderniser notre économie et en faire la prochaine *trend*. Nous devons faire en sorte que le développement du capitalisme numérique dans notre pays prône des valeurs d'égalité : notre objectif est que chacun y contribue, pour nourrir efficacement la croissance.

A. Agir en amont pour une meilleure inclusion des femmes dans la société numérique

Dans l'univers numérique, les femmes souffrent de sous-représentation. L'orientation scolaire et professionnelle est fortement déterminée par le sexe des élèves²⁷. Ainsi, on assiste à une surreprésentation des femmes dans les cursus littéraires et à l'inverse, une surreprésentation des hommes dans les domaines scientifiques et les nouvelles technologies. Malheureusement, la tendance n'est pas à la féminisation de ces filières. Dans les années 1970, le secteur informatique comptait une proportion de femmes plus importante qu'actuellement. Au début des années 2000, 30% des femmes étudiaient l'informatique, tandis qu'elles ne sont plus que 15% aujourd'hui²⁸. Cette tendance se confirme dans l'ensemble du secteur. D'après le Forum Économique Mondial, seul 20% des mathématiciens français et 20% des professionnels de l'intelligence artificielle sont des femmes. Pourtant, la formation vers les métiers d'avenir sous tension, comme ceux du numérique, est un formidable levier pour encourager l'égalité hommes/femmes dans le milieu professionnel, ainsi que souligné dans le rapport « *Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes.* » du CSEP de février 2018²⁹. Pourtant, l'univers numérique reste majoritairement masculin, ce qui entraîne le développement de stéréotypes et de biais empêchant d'autant plus l'intégration des femmes et la pluralité des approches. Un cercle pernicieux s'instaure.

L'intelligence artificielle et le numérique sont conçus par des ingénieurs, lors du processus de coding. Les codeurs restent en majorité des hommes. Ce sont donc eux qui déterminent la "loi du numérique", pour reprendre le célèbre ouvrage de Lawrence Lessig : *Code is law*. Ils peuvent ainsi introduire insidieusement des préjugés sexistes et discriminants, et ce, même de façon inconsciente, sans intention discriminatoire. Le code est un langage, qui permet de pénétrer dans l'univers numérique. Si les femmes ne maîtrisent pas suffisamment ce langage, elles sont muettes dans ce concert. En ce sens, **nous proposons de promouvoir et d'encourager la formation numérique auprès des publics féminins, dès le plus jeune âge, et ce, tout au long de leur parcours éducatif.**

²⁶ Rapport Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH, CSEP, Mars 2019.

²⁷ Les effets du sexe et de l'orientation de genre sur la réussite et le positionnement dans la hiérarchie au sein de plusieurs disciplines, Julien Moniotte, Marie-Paule Poggi, 2016.

²⁸ Fondation Femmes@numérique.

²⁹ Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes, Paris : Secrétariat d'Etat chargée de l'Égalité entre les Femmes et les hommes, 20 février 2018.

1. L'école du numérique

Il est nécessaire de proposer aux élèves de tous âges un enseignement numérique. L'école maternelle pourrait voir les enfants se familiariser avec les outils numériques, sans distinction de sexe. Davantage d'initiations au code pourraient être proposées aux élèves, dès l'école primaire. Par la suite, une découverte des humanités numériques serait proposée aux élèves du secondaire comme un élément à part entière de leur cursus. Ils recevraient des enseignements techniques, mais aussi historiques et sociologiques sur le numérique. Il serait alors question de démystifier la complexité du langage Python, mais aussi, de manière plus globale, de participer à la déconstruction de stéréotypes nuisibles, qui éloignent les femmes de ce secteur. Ces missions de sensibilisation donneraient confiance aux jeunes filles pour s'engager dans ces carrières. Il s'agit au final d'agir pour que les algorithmes d'IA ne soient plus imprégnés des préjugés sexistes, et puissent garantir l'égalité des sexes.

En complément de ces enseignements et de cette découverte académique des enjeux du numérique, il faut apporter aux jeunes de nouvelles sources d'éveil et d'intérêt. Pour stimuler leur appétence de ces enjeux et de leur complexité, ils doivent pouvoir s'identifier à des figures inspirantes. D'abord, il s'agirait d'ajouter à l'étude des humanités numériques l'étude de grandes figures de cette discipline. Alan Turing est incontournable, au même titre que Mary Jackson, première femme ingénieur de la NASA, dont les travaux sur les vols supersoniques ont permis à l'Homme de marcher sur la Lune, et dont les engagements ont aussi permis une avancée de la cause des Afro-américains. L'identification des jeunes filles à de telles figures ne peut que nourrir leur ambition de rejoindre de telles filières.

Le partage d'expérience et le témoignage de jeunes diplômées est également un atout considérable pour que les élèves puissent se projeter. De nombreuses initiatives existent déjà, comme l'association Wi-filles ou *AI for all*. Il est nécessaire de créer une entité publique pour encourager ces initiatives, et d'établir un réseau de mentorat et de tutorat, assurant la construction d'une sororité pérenne dans le domaine du numérique. Cette entité aurait pour rôle de répertorier les initiatives, de les accompagner dans leurs démarches administratives, afin de leur assurer des subventions pour leurs missions par exemple. Elle tisserait des liens entre ces associations, les jeunes femmes responsables dans le domaine du numérique, et leurs entreprises pour créer un réseau de confiance, présent sur tout le territoire. Une symbiose pourrait ainsi s'opérer entre les jeunes femmes désireuses d'en apprendre plus sur l'univers du numérique, les associations, et l'État.

Une mesure supplémentaire pourrait être prise pour inciter les jeunes diplômées du numérique à témoigner : des crédits ECTS supplémentaires pourraient leur être accordés lorsqu'elles accomplissent cette activité d'intérêt général. Cette pratique est déjà répandue pour les étudiants représentant leur école lors de forum d'éducation et d'orientation. Transposée au partage d'expérience au sein même des lycées, un tel dispositif aurait un impact d'autant plus positif.

2. Décloisonner la formation

Il est nécessaire de réinventer les formations scientifiques, particulièrement celles de la filière du numérique, afin d'accueillir plus de femmes et favoriser l'interdisciplinarité : évolution essentielle pour faire face aux enjeux de demain. Ces orientations s'inscrivent dans la dynamique insufflée par le Gouvernement depuis 2017 avec l'adoption d'un baccalauréat contre la rigidité des anciennes filières.

Favoriser la féminisation des formations du numérique en mettant en place une politique d'accompagnement et de quotas pour que les formations scientifiques recrutent davantage de femmes. Contrairement aux

recommandations du rapport Villani sur l'intelligence artificielle, la France est encore loin d'un objectif de 40% d'effectifs féminins dans les filières du numérique³⁰.

L'enseignement des sciences sociales et des sciences physiques doit converger en décloisonnant le contenu des formations scientifiques. La compréhension du monde, de l'éthique et des dynamiques sociales est déterminante dans un monde en perpétuel changement. Il est nécessaire de faire disparaître l'opposition entre les sciences techniques et les sciences humaines pour développer des esprits plus ouverts dans les filières numériques, combattre les préjugés vecteurs d'inégalités et favoriser l'inclusion. Les sciences sociales doivent être introduites dans le syllabus des formations techniques.

Plus largement, les formations, quelles que soient leur niveau, doivent devenir plus interdisciplinaires afin que les acteurs de la filière numérique bénéficient d'un plus large éventail de connaissances et de compétences pour envisager l'intelligence artificielle sous de nouvelles dimensions. À ce titre, le double diplôme entre l'Université Paris-I Panthéon Sorbonne et Sciences Po Paris en sciences sociales et mathématiques appliquées, est un bon exemple. Les formations plurielles, mêlant intelligence artificielle, santé ou droit, par exemple, sont essentielles. Nous soutenons les efforts effectués par le *Paris Artificial Intelligence Research Institute* (PRAIRIE), et aux cursus de Mathématiques, Vision et Apprentissage, en partenariat avec l'École normale supérieure de Saclay et l'école Polytechnique.

La formation continue doit pouvoir mieux préparer les individus à la révolution numérique. C'est l'orientation du Paris Artificial Intelligence Research Institute (PRAIRIE) qui propose un master exécutif en "intelligence artificielle et sens des données".

B. Agir en aval pour combattre les inégalités qu'engendrent les algorithmes et leurs données d'entraînement

1. La diffusion des préjugés sexistes par les algorithmes

Les préjugés sexistes font foison sur internet. Ils résultent notamment de biais présents au sein des données d'entraînement des algorithmes d'intelligence artificielle utilisées pour générer un contenu. Chaque algorithme est entraîné par des données qui le nourrissent. Si ces données sont biaisées, le résultat de l'algorithme le sera aussi. Cette amplification de stéréotypes sexistes est dangereuse, et engendre des conséquences néfastes. Par exemple, une personne présentant des caractères féminins sur son CV pourrait se voir proposer un emploi moins bien rémunéré qu'un CV n'en comportant pas si ce CV est traité par un algorithme d'intelligence artificielle. Cette situation est attribuable à des données d'entraînement biaisées. De même, on connaît le cas d'un algorithme de traduction qui, en traduisant de façon erronée "une docteure" par "a nurse" (une infirmière) a appliqué un biais sexiste en associant la masculinité avec le titre de docteur, et la féminité avec le titre d'infirmière. Une discrimination insidieuse est engendrée par les déficiences de ces outils numériques. Mais elles peuvent être corrigées. Il faut agir à la source pour lutter contre les inégalités et les stéréotypes que véhiculent les algorithmes et leurs bases d'entraînement.

³⁰ Rapport de Cédric Villani : donner un sens à l'intelligence artificielle (IA), 2018. Consulté sur <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid128577/rapport-de-cedric-villani-donner-un-sens-a-l-intelligence-artificielle-ia.html>

2. *La lutte contre les préjugés*

Il est essentiel que chaque citoyen prenne conscience des limites et des dangers de l'intelligence artificielle. Pour ce faire, nous proposons la création d'une cellule spécialisée qui puisse recevoir les plaintes et signalements de chaque individu qui se retrouverait face à un algorithme discriminant. Cette entité publique pourrait, sur signalement, étudier avec précision les bases de données d'entraînement et les algorithmes de chacun des sites afin de détecter de possibles préjugés sexistes. Cet audit serait complété par des visites spontanées et régulières des agents de l'entité pour lutter contre tout type d'algorithme défiant, et ceci même sans signalement préalable. Eu égard à l'immensité de la tâche, nous pensons que l'échelle européenne est à préconiser.

Nous croyons que ces différentes mesures, prises en amont et en aval de la formation des jeunes esprits, contribueront à replacer les femmes comme actrices d'une société numérique égalitaire entre les hommes et les femmes. Plus qu'une question d'éthique, cette insertion représente un enjeu économique d'envergure. La révolution numérique créera de très nombreux emplois, en plus d'être un tremplin économique. Cette fin des disparités dans le secteur des sciences, technologies, ingénierie et mathématique pourrait rapporter entre 610 et 820 milliards d'euros d'ici 2050. Il est essentiel que le monde numérique permette l'entrée et l'épanouissement des femmes dans cet univers bouleversé. La société numérique ne saurait se passer de la moitié de ses talents. En stimulant le désir de devenir actrices du numérique, nous souhaitons concevoir la formation au numérique comme un facteur d'émancipation ouvert à tous et vecteur d'une croissance économique inclusive.