

Rapport Ivanti 2019 : les femmes dans le secteur High Tech (Women in Tech)

Table des matières

Résumé exécutif	3
Question 1 : Selon vous, quel impact les communautés Women in Tech ont-elles sur le secteur ? (Une seule réponse possible)	5
Question 2 : Qu'est-ce qui vous inciterait le plus à accepter un nouveau poste ? (Sélectionnez les 3 réponses les plus pertinentes)	7
Question 3 : Comment le secteur et les entreprises peuvent-ils encourager davantage de femmes à choisir la technologie ? (Sélectionnez les 4 réponses les plus pertinentes)	8
Question 4 : Qu'attendez-vous des autres pour que votre carrière progresse, en tant que femme dans la technologie ? (Classez les réponses par ordre d'importance)	10
Question 5 : On dit souvent qu'il faudrait plus de modèles féminins pour les jeunes filles. Lesquels de ces noms connaissez-vous ? (Sélectionnez toutes les réponses applicables)	12
Question 6 : Selon vous, pourquoi la carrière des femmes progresse souvent moins vite que celle de leurs équivalents masculins ? (Sélectionnez les trois réponses les plus pertinentes).....	13
Question 7 : Quelle est votre principale difficulté en tant que femme dans la technologie ? (Cochez toutes les réponses applicables).....	14
Question 8 : Avez-vous défini et rédigé des objectifs cette année, à la fois pour votre vie personnelle et pour votre carrière ? (Une seule réponse possible)	16

Ce document est fourni uniquement à titre d'information. Aucune garantie ne pourra être fournie ni attendue. Ce document contient des informations confidentielles et/ou qui sont la propriété d'Ivanti, Inc. et de ses sociétés affiliées (désignés collectivement ici sous le nom « Ivanti »). Il est interdit de les divulguer ou de les copier sans l'autorisation écrite préalable d'Ivanti.

Ivanti se réserve le droit de modifier le présent document, ou les caractéristiques produit et descriptions associées, à tout moment et sans avis préalable. Ivanti n'offre aucune garantie pour l'utilisation du présent document, et refuse toute responsabilité pour les éventuelles erreurs qu'il contient. Ivanti n'est pas non plus tenu de mettre à jour les informations de ce document. Pour consulter les informations produit les plus récentes, visitez le site www.ivanti.com.

Copyright © 2019, Ivanti. Tous droits réservés. IVI-2350 12/19 RT-SL/BB/SM

Résumé exécutif

Les femmes dans le secteur High Tech (Women in Tech) : Qu'est-ce qui les attend en 2020 ?

Lancé en 2018, le rapport Ivanti « Women in Tech » est un baromètre annuel des problèmes et des défis que rencontrent les femmes qui travaillent dans le secteur High Tech dans le monde entier. Cette année, plus de 800 personnes ont été interrogées et les résultats de l'enquête sont, une fois encore, très parlants. Malgré les années de lutte contre l'inégalité sur le lieu de travail, les femmes dans la technologie continuent à se heurter à [des obstacles bien connus](#), qui freinent leur évolution de carrière. Les professionnels de la technologie sont toujours majoritairement des hommes et le pourcentage de femmes occupant des fonctions technologiques diminue à mesure qu'elles gravissent les échelons de l'entreprise. D'après McKinsey¹, les femmes constituent seulement 26 % des professionnels de la technologie, et seulement 11 % occupent une position de leader.

Les causes de ce déséquilibre sont notamment les préjugés (conscients et inconscients), les barrières structurelles et la culture de l'entreprise. De plus, cette [étude](#) montre que les femmes qui travaillent dans des secteurs ou à des postes traditionnellement dominés par les hommes, encore aujourd'hui, ont moins d'opportunités de progression et que leur employeur accorde moins d'attention à leur évolution de carrière qu'à celle des hommes travaillant dans le même domaine. Par conséquent, le taux d'attrition des femmes dans la technologie est plus élevé que celui des hommes : elles quittent leur entreprise à un taux plus de deux fois supérieur². Les entreprises qui investissent dans le développement des qualités de leadership chez les femmes ont plus de chances de les voir rester et d'améliorer leurs résultats commerciaux. C'est ce que confirme le récent rapport de l'Organisation internationale du travail (ILO), intitulé « Women in Business and Management: The business case for change » (Femmes d'affaires et femmes cadres : les arguments en faveur du changement)³. Le rapport révèle que près des trois quarts des entreprises qui assurent la parité hommes-femmes parmi leurs dirigeants constatent une augmentation de leur chiffre d'affaires allant de +5 % à +20 %, la majorité signalant une augmentation entre +10 % et +15 %.

La diversité dans la technologie est donc essentielle. Elle aide les entreprises à adopter un point de vue équilibré entre les genres, et lui apporte des compétences variées sur lesquelles s'appuyer pour prendre des décisions et développer des produits et services. Finalement, cela booste l'innovation et la croissance de l'entreprise. Cependant, l'augmentation réelle du nombre de femmes dans la technologie ne se fera pas du jour au lendemain. Pour de réels progrès, les employeurs doivent mettre en place des stratégies inclusives qui soutiennent l'avancement, l'engagement et le développement de cette source de talents précieux et en pleine croissance.

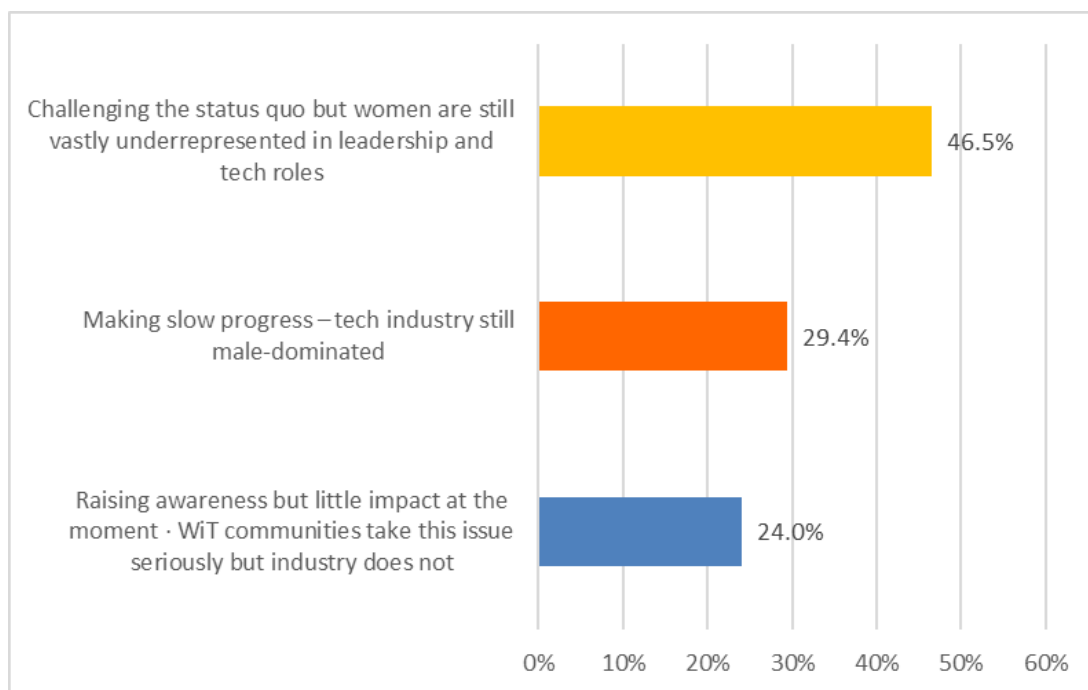
Points forts de l'enquête internationale « Women in Tech » d'Ivanti cette année :

- Malgré les lois qui sont votées, l'égalité des salaires reste une bataille à gagner.
- L'amélioration de l'attention que portent les employeurs à l'évolution et à la progression professionnelles des femmes est considérée comme une priorité qui, lorsqu'elle sera atteinte, aidera les femmes dans la technologie à poursuivre leur carrière.
- Les femmes cherchent à travailler dans des entreprises qui encouragent les horaires flexibles et le temps partiel, sans limiter les opportunités de progression.

- Les personnes interrogées considèrent que la pénurie de modèles féminins est un frein à l'entrée des femmes dans le secteur High Tech.
- Pour mieux attirer et fidéliser les talents féminins, les entreprises peuvent offrir l'égalité des salaires et des avantages, et documenter clairement les possibilités d'évolution.
- Plus de la moitié des femmes citent les préjugés de genre comme étant le principal défi à relever dans ce secteur. Elles déclarent que leur carrière évolue souvent moins vite que celle des hommes à cause de ces stéréotypes.

En ces temps de réelle pénurie de personnel qualifié dans la technologie, les femmes représentent une formidable source de compétences, que les entreprises refusent tout simplement d'exploiter. En encourageant la diversité dans la technologie via l'emploi et le développement des femmes, il serait possible d'éviter la sous-représentation des femmes dans ce secteur tout en comblant ce manque de personnel qualifié.

Question 1 : Selon vous, quel impact les communautés Women in Tech ont-elles sur le secteur ? (Une seule réponse possible)



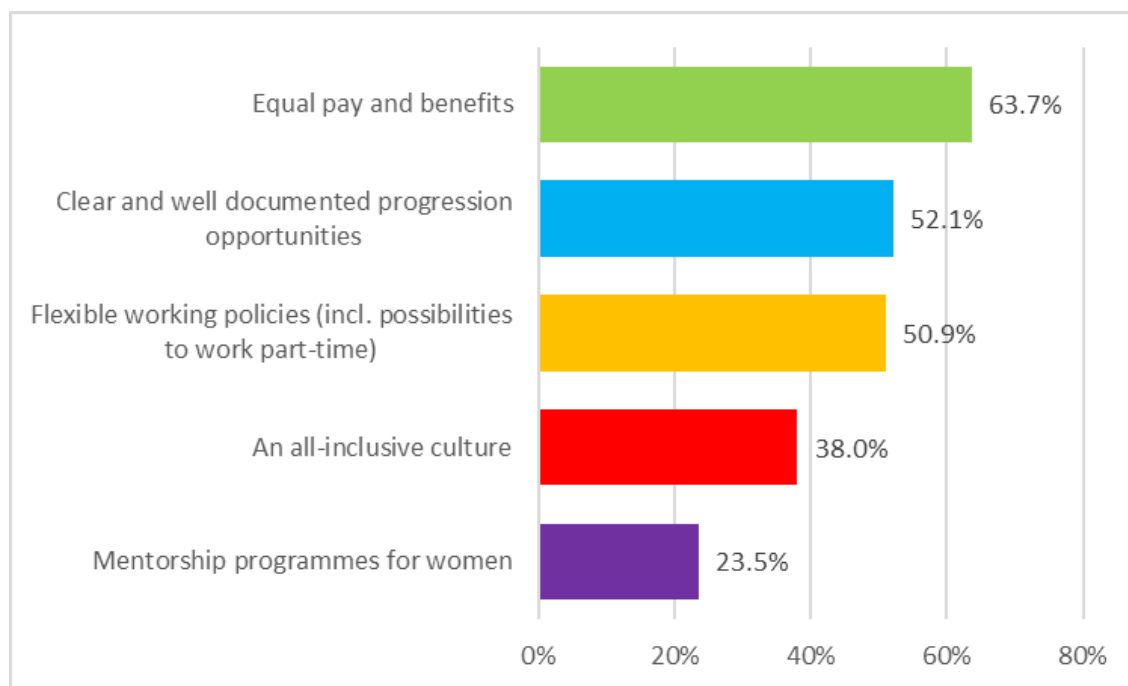
Les personnes interrogées déclarent que, malgré un certain progrès vers l'égalité sur le lieu de travail, les femmes n'atteignent toujours pas les échelons supérieurs de la hiérarchie dans le secteur High Tech. D'après McKinsey⁴, seuls 21 % des postes de direction sont occupés par des femmes en 2019 (elles étaient 17 % en 2015), ce que confirme notre enquête. Près d'un tiers des personnes interrogées pensent que les progrès sont lents, et près d'un quart affirment que les entreprises ne prennent pas au sérieux le problème du rôle des femmes dans la technologie.

Les remarques figurant dans la section « Autre » incluent des commentaires sur le fait que les femmes se sentent toujours obligées de faire leurs preuves dans la technologie, même lorsqu'elles sont les mieux placées pour un poste. Elles indiquent aussi que cette culture qui paraît dominée par les hommes les dissuade peut-être de postuler à ce type de poste. Une précédente enquête de Training Zone⁵ a montré que 57 % des femmes trouvent qu'il est difficile de paraître sûres d'elles, sauf si elles sont 100 % préparées. Les femmes ont besoin du soutien des employeurs pour réaliser pleinement leur vision, et être certaines de développer leur talent et leurs compétences sur un plan d'égalité, en ayant toute confiance dans leur capacité à répondre aux exigences de leur travail.

L'enquête montre que les femmes qui travaillent dans des secteurs et à des postes traditionnellement dominés par les hommes ont moins d'opportunités d'évolution que les hommes à fonction égale. Il est évident que les entreprises doivent se fixer de meilleurs objectifs pour attirer davantage de femmes dans la technologie, si l'on veut vraiment voir la différence. Pour ce faire, les possibilités d'évolution de carrière doivent par exemple être claires et bien documentées. Les communautés de femmes dans la technologie (Women in Tech) commencent à avoir un impact. Elles permettent de prendre conscience

du problème et encourage la mise en place de programmes de diversité dans les entreprises, comme le montrent les réponses à la question 6. Cependant, selon 24 % des personnes interrogées, il reste beaucoup à faire pour renforcer encore l'impact et faire en sorte que les femmes soient plus présentes.

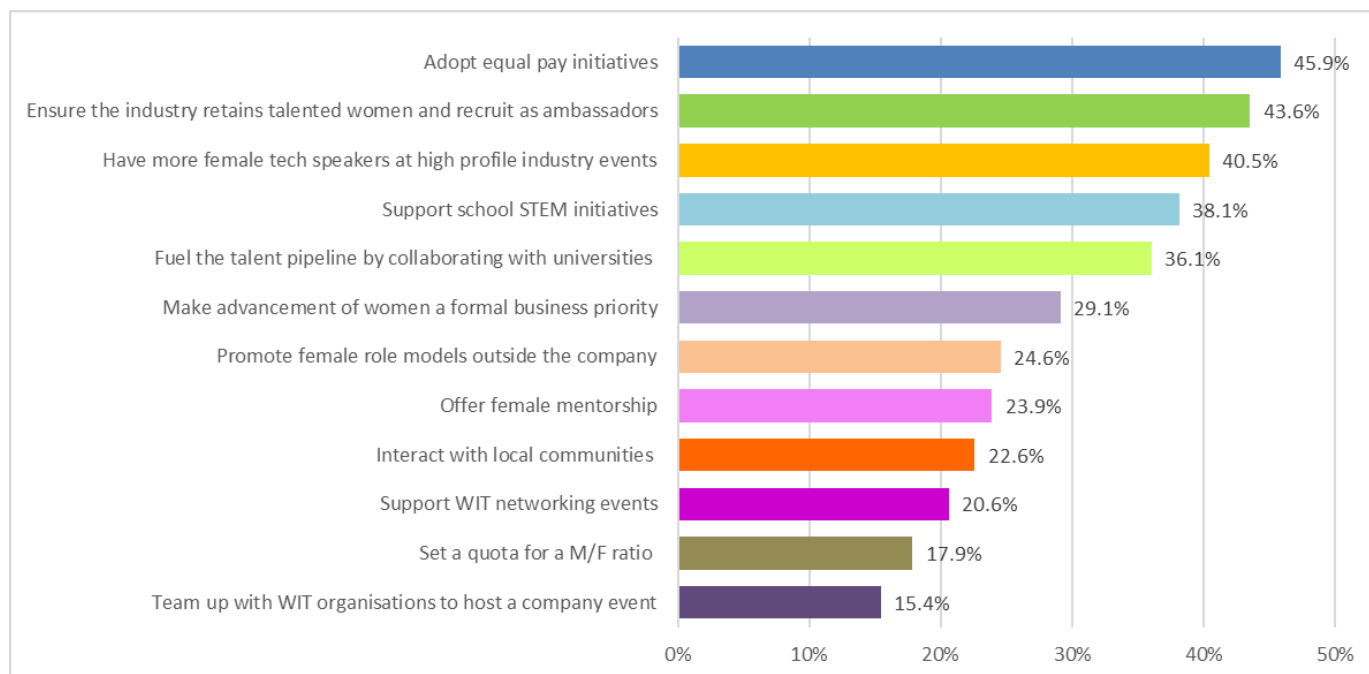
Question 2 : Qu'est-ce qui vous inciterait le plus à accepter un nouveau poste ? (Sélectionnez les 3 réponses les plus pertinentes)



Si les programmes de mentorat soutenant la progression des femmes et combattant les préjugés inconscients sont importants pour rendre confiance aux femmes, 64 % des personnes interrogées citent avant tout l'égalité des salaires. Elles veulent bénéficier du même salaire et des mêmes avantages. Malgré la loi sur l'égalité des salaires votée aux États-Unis dès 1963 et au Royaume-Uni dès 1970, cette bataille n'est toujours pas gagnée.

L'enquête montre de façon évidente que les entreprises doivent adopter un emploi du temps plus souple, puisqu'un peu plus de la moitié des personnes interrogées (51 %) sont attirées par les entreprises qui offrent la possibilité d'horaires flexibles ou de travail à temps partiel. Les autres aspects du travail, comme les possibilités d'évolution et la culture de l'inclusion, sont considérés comme importants, mais on pourrait soutenir que c'est le cas pour tous les candidats, quel que soit leur sexe. Une enquête menée en 2019 par l'organisation caritative Working Families⁶ montre que, pour les hommes comme pour les femmes, la flexibilité du travail est une priorité : 97 % des personnes interrogées déclarent que la transparence de sa politique concernant la flexibilité du travail rend un employeur plus attractif. Cependant, la réalité actuelle montre que le passage au temps partiel (en tant qu'option de « flexibilité ») peut être très difficile, en raison des risques de discrimination et de la sensation d'être isolé du reste de l'équipe et de la culture d'entreprise. C'est surtout vrai parce que le temps partiel ou la flexibilité des horaires de travail sont souvent perçus comme synonymes de « travailler moins ». Pour que le secteur progresse, et pour mieux attirer et fidéliser les talents féminins, la flexibilité du travail ne doit pas être considérée comme un frein potentiel à la progression. Des modalités de travail flexibles (comme le temps partiel) peuvent être particulièrement importantes pour les femmes qui reprennent le travail après un congé maternité, mais elles sont également essentielles pour les femmes qui veillent sur des parents âgés ou ont d'autres contraintes personnelles.

Question 3 : Comment le secteur et les entreprises peuvent-ils encourager davantage de femmes à choisir la technologie ? (Sélectionnez les 4 réponses les plus pertinentes)



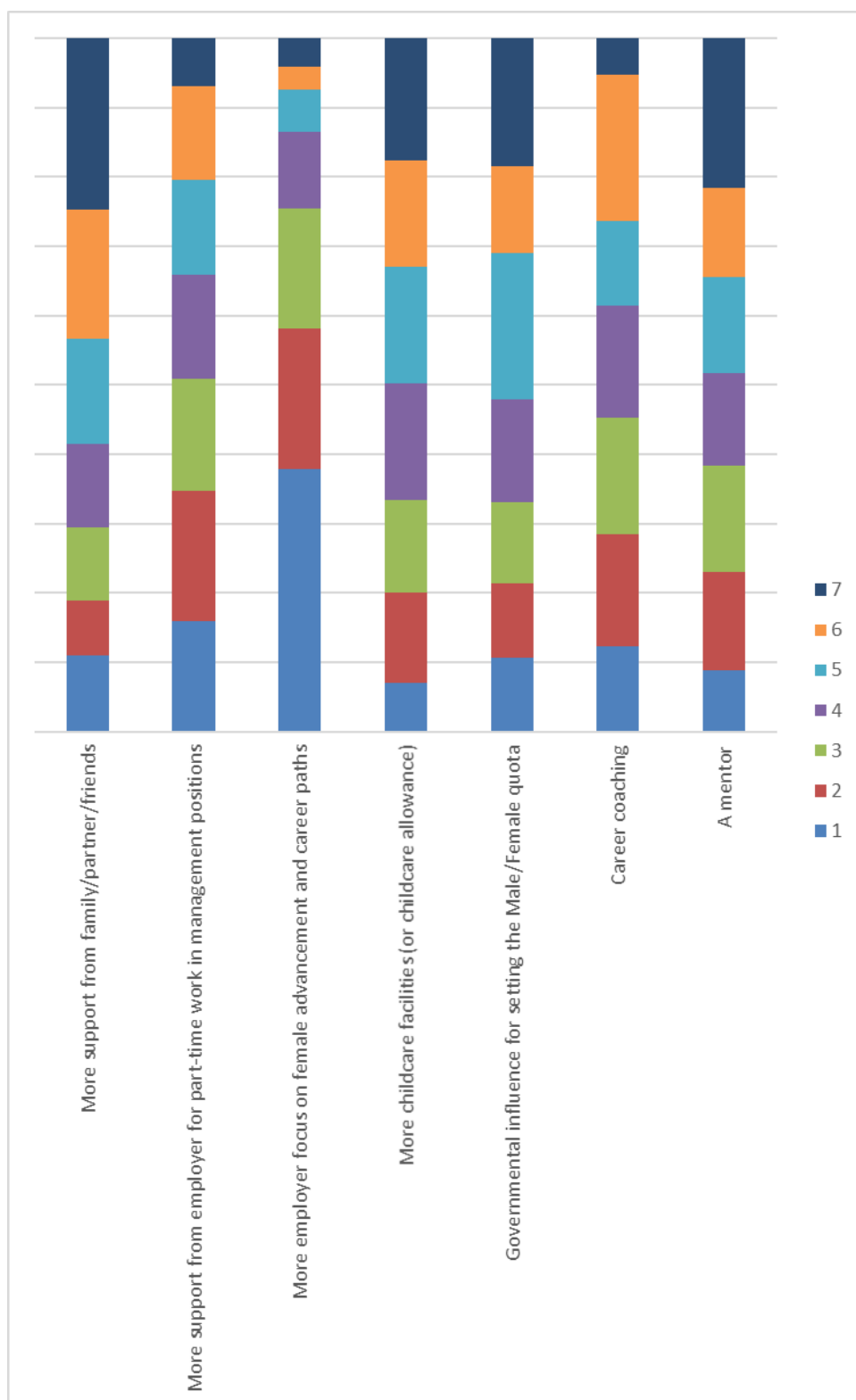
Près de la moitié des personnes interrogées (46 %) déclarent que le secteur doit adopter des mesures d'égalité des salaires pour encourager davantage de femmes à travailler dans le secteur de la technologie. En outre, il reste encore beaucoup à faire pour lutter contre les stéréotypes, près des deux tiers des personnes interrogées souhaitant que les modèles féminins soient plus visibles, tant dans les entreprises que pour représenter le secteur dans les principaux événements professionnels. Même si de nombreuses femmes qui réussissent dans la technologie peuvent être mises en avant, elles pourraient être bien plus nombreuses, surtout si elles aident à nourrir et motiver les talents futurs.

Près de 75 % des personnes interrogées soulignent l'importance de la collaboration et des partenariats entre les entreprises du secteur et les écoles et universités pour encourager davantage de femmes à s'orienter vers les disciplines STEM (sciences, technologie, ingénierie et maths) et former la prochaine génération de femmes dans la technologie. Les initiatives au sein des entreprises semblent plus appréciées lorsqu'elles reposent sur le soutien (comme les programmes de mentorat ou de promotion) plutôt que sur les quotas. Seulement 17,9 % des personnes interrogées pensent que les quotas sont encourageants.

Les entreprises sont généralement perçues comme ne faisant pas assez d'efforts pour attirer ou retenir les talents féminins, se privant par conséquent de collaborateurs précieux. Les personnes interrogées pensent que, si les entreprises amélioraient la fidélisation et la promotion des talents féminins, un plus grand nombre de femmes seraient tentées de rejoindre le secteur. Les entreprises ont besoin de modèles féminins à tous les niveaux, et doivent mettre en place des programmes de mentorat pour garantir que leurs collaboratrices se sentent en confiance, valorisées et soutenues. D'après certaines recherches, la

parité et l'équilibre hommes-femmes peuvent générer des gains de productivité et d'innovation⁷ sur le lieu de travail, ce qui bénéficie à la fois à l'entreprise et à ses collaborateurs.

Question 4 : Qu'attendez-vous des autres pour que votre carrière progresse, en tant que femme dans la technologie ? (Classez les réponses par ordre d'importance)



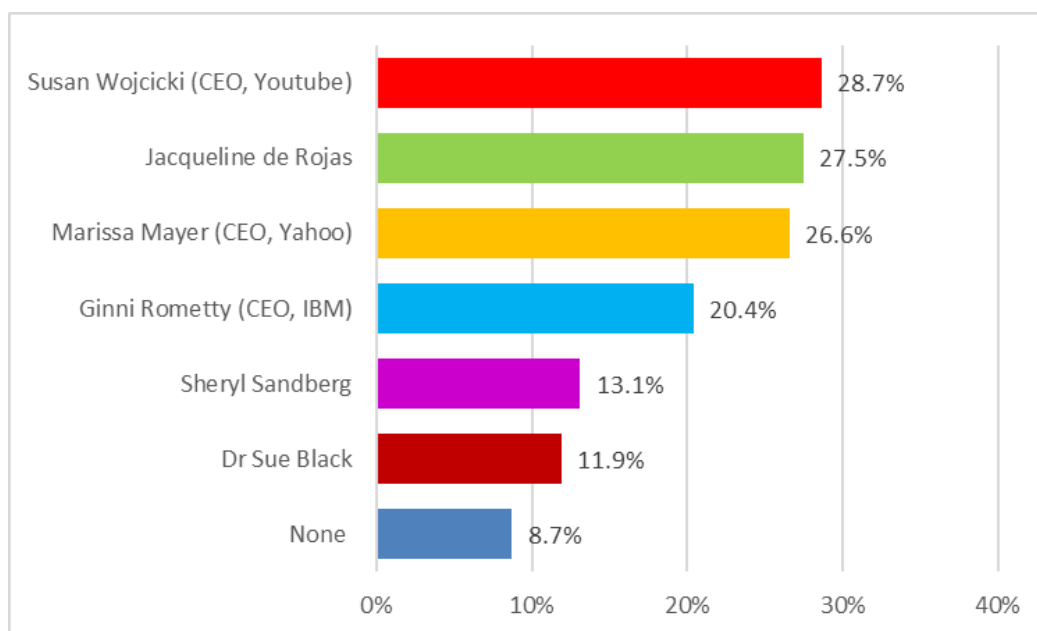
Si des progrès sont constatés en termes de sensibilisation à la diversité et d'égalité entre les sexes, il reste beaucoup d'actions à mener pour améliorer la situation des femmes dans la technologie.

Par exemple, lorsqu'on leur demande comment un employeur pourrait faire évoluer leur carrière, plus de la moitié des personnes interrogées déclarent, en 1^{er} ou 2^{ème} choix par ordre d'importance, qu'il devrait faire « Plus d'effort pour l'avancement des femmes et la progression dans leur carrière ». On peut donc en conclure que l'évolution de carrière est l'un des principaux moteurs de satisfaction et de fidélisation des collaborateurs. On pourrait croire qu'il s'agit d'« obtenir un poste de direction », mais il faut comprendre que, pour de nombreuses femmes, évolution ne veut pas toujours dire management. Cela peut également signifier plus d'expérience dans de multiples domaines professionnels, ou dans des technologies nouvelles et émergentes, pour remplir un rôle unique et polyvalent, et se tenir au courant des évolutions technologiques.

Un tiers des personnes interrogées placent également « Plus de soutien de la part de l'employeur pour le travail à temps partiel aux postes de responsabilité » en 1^{ère} ou 2^{ème} position par ordre d'importance. Cela correspond sans doute aux difficultés qu'ont la plupart des personnes à concilier vie de famille et carrière professionnelle. D'après les chiffres de l'Office for National Statistics aux États-Unis⁸, un très grand nombre de femmes choisissent de retarder le moment où elles fondent une famille. Ce phénomène peut être attribué au fait qu'elles pensent qu'il sera difficile de reprendre une carrière de haut niveau après un congé prolongé. Bien qu'il existe des femmes qui travaillent à temps partiel à des postes à responsabilité, il s'agit souvent de femmes qui ont travaillé à temps plein et qui, en progressant, ont réussi à négocier des horaires plus flexibles avec leur employeur. Lorsque les employeurs commenceront à préférer la qualité à la quantité (c'est-à-dire au nombre d'heures), cette tendance devrait s'accroître.

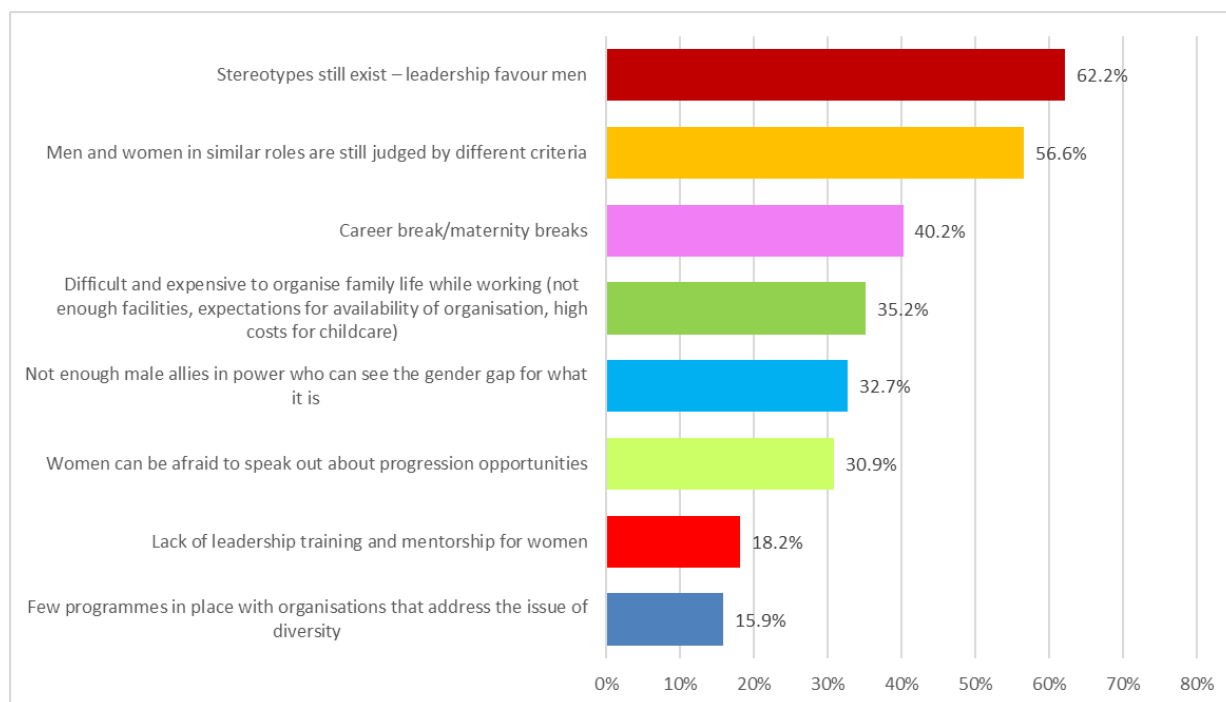
Le coaching professionnel et le mentorat sont les aspects qui suivent dans l'ordre de préférence. Plus de 40 % des femmes en font l'une de leurs trois principales priorités. En 2018, un rapport de Training Industry⁹ a montré que le mentorat s'avère particulièrement efficace pour combler le fossé entre les sexes dans le développement du leadership. De toute évidence, cela permet aux employeurs de continuer à faire progresser leur personnel féminin.

Question 5 : On dit souvent qu'il faudrait plus de modèles féminins pour les jeunes filles. Lesquels de ces noms connaissez-vous ? (Sélectionnez toutes les réponses applicables)



Même s'il existe clairement des modèles féminins inspirants dans le secteur High Tech, l'enquête montre de manière alarmante qu'elles ne sont pas largement connues des autres femmes du secteur. L'inspiration apportée par ces principales figures féminines peut être bénéfique, car elle encourage et stimule la prochaine génération de cadres féminins. Il est donc inquiétant de voir que si peu de femmes déjà actives dans ce secteur connaissent ces modèles féminins. Cependant, cet objectif ne peut être atteint qu'en prenant connaissance du succès de ces exemples féminins inspirants, que ce soit par les médias, via les récompenses « Women in Tech » ou celles du secteur, ou par le biais d'événements professionnels ou éducatifs.

Question 6 : Selon vous, pourquoi la carrière des femmes progresse souvent moins vite que celle de leurs équivalents masculins ? (Sélectionnez les trois réponses les plus pertinentes)

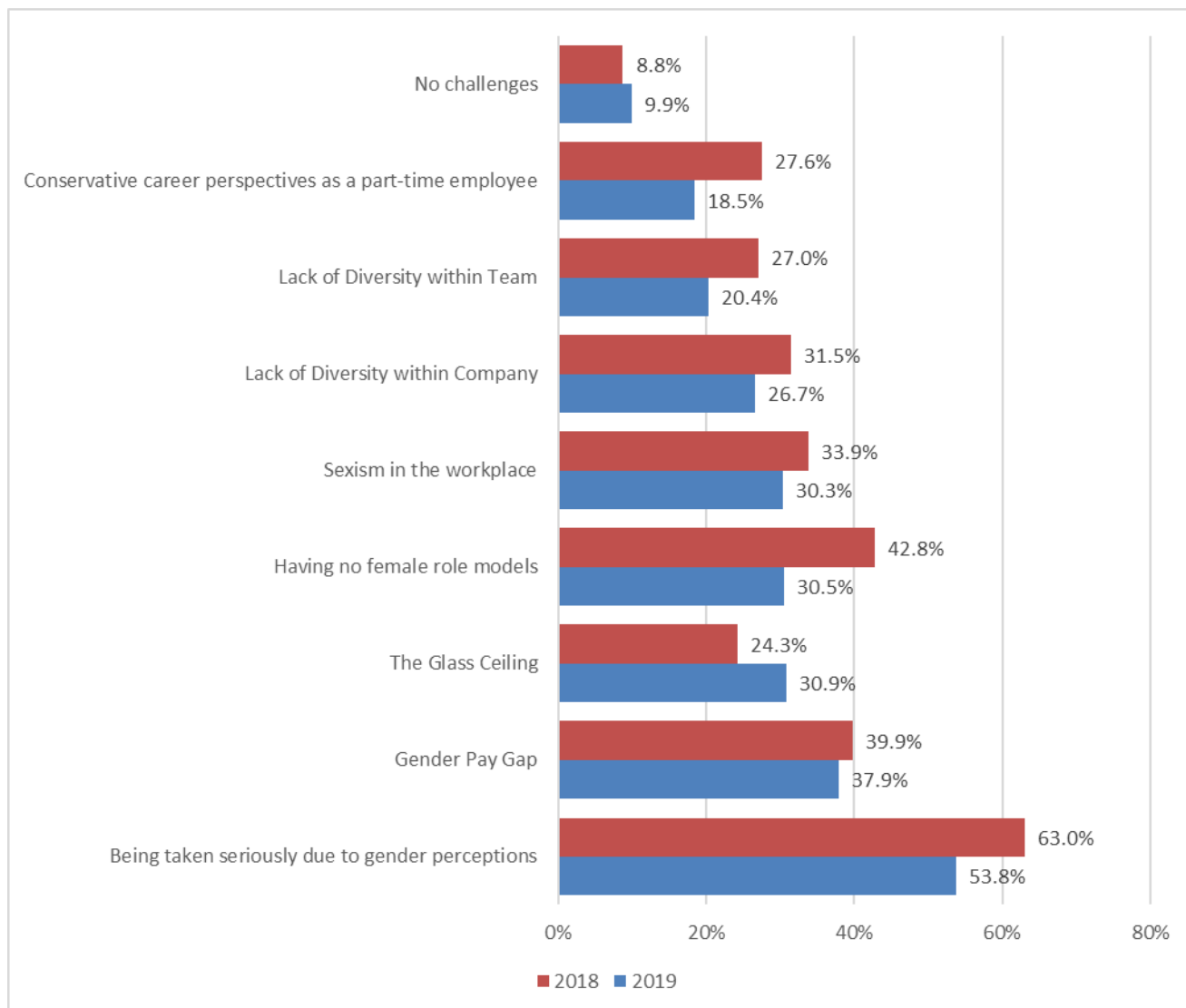


Il semble que les femmes se battent toujours contre une culture qui les juge différemment des hommes, et qui fait que leur carrière progresse moins vite que celle de leurs homologues masculins. 62 % des personnes interrogées pensent que les stéréotypes favorisent toujours les hommes pour les postes à responsabilité, et 57 % pensent que les hommes et les femmes à un même poste sont jugés sur des critères différents. Traditionnellement, les femmes sont perçues, à tort, comme inadaptées pour les postes à responsabilité, car les préjugés leur prêtent trop d'émotivité et de sensibilité¹⁰. Les hommes sont quant à eux souvent considérés comme ambitieux et confiants, des traits que l'on associe plus facilement à des qualités de leader.

Les personnes interrogées expliquent également que leur vie de famille a eu un impact négatif sur leur évolution de carrière. Plus de 75 % d'entre elles pensent que les femmes sont freinées par les interruptions de carrière (40 %) et par les difficultés/le coût que représente une vie de famille (35 %). Les employeurs qui proposent de véritables modalités de travail flexible et du temps partiel peuvent être en mesure de retenir les talents à long terme.

31 % des personnes interrogées signalent également que les femmes ont peur de s'exprimer sur leurs opportunités de progression. Cela peut être dû à un manque de confiance en soi, une absence prolongée hors du marché du travail, une interruption de carrière ou un congé maternité. L'enquête suggère que cela pourrait également venir du fait qu'elles n'ont pas assez d'alliés masculins parmi les responsables pour soutenir leurs opportunités de progression, une opinion que 33 % des personnes interrogées partagent.

Question 7 : Quelle est votre principale difficulté en tant que femme dans la technologie ? (Cochez toutes les réponses applicables)



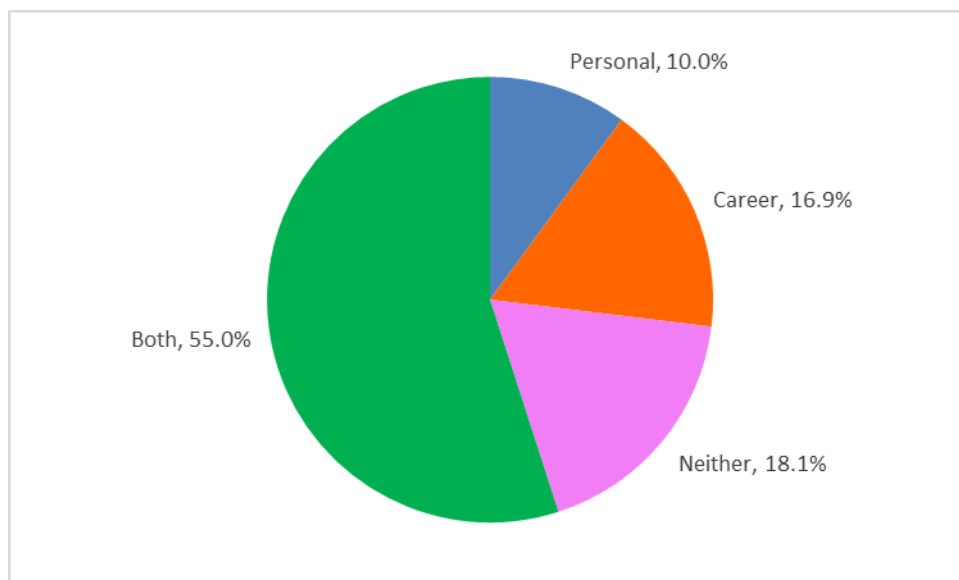
Cette question figurait dans notre enquête l'an passé et il est intéressant de voir que, même si la principale difficulté des personnes interrogées demeure qu'elles estiment ne pas être prises au sérieux en raison de préjugés négatifs sur les femmes, le pourcentage des réponses en ce sens a légèrement diminué, de 63 % l'an dernier à 54 % cette année. C'est une tendance encourageante pour les femmes dans la technologie. Cela peut certes être attribué à un changement d'attitude face à la flexibilité du travail, comme la meilleure acceptation des congés paternité longue durée¹¹, mais n'en reste pas moins problématique dans le secteur. D'après une étude du CIPD¹², 55 % des personnes qui travaillent à temps partiel ont le sentiment que leur poste offre peu de possibilités d'évolution de carrière. Seulement 40 % des travailleurs à plein temps ont cette impression.

Le manque de modèles féminins dans le secteur de la technologie arrivait à la seconde place des difficultés rencontrées l'an dernier (43 %). Même si on la retrouve à nouveau cette année (31 %), il est

encourageant de constater qu'elle est perçue comme moins importante et qu'elle peut être résolue. Cependant, on s'attend désormais à ce que ces femmes exemplaires aient un véritable impact au sein du mouvement « Women in Tech », plutôt que d'être de simples figures de proue.

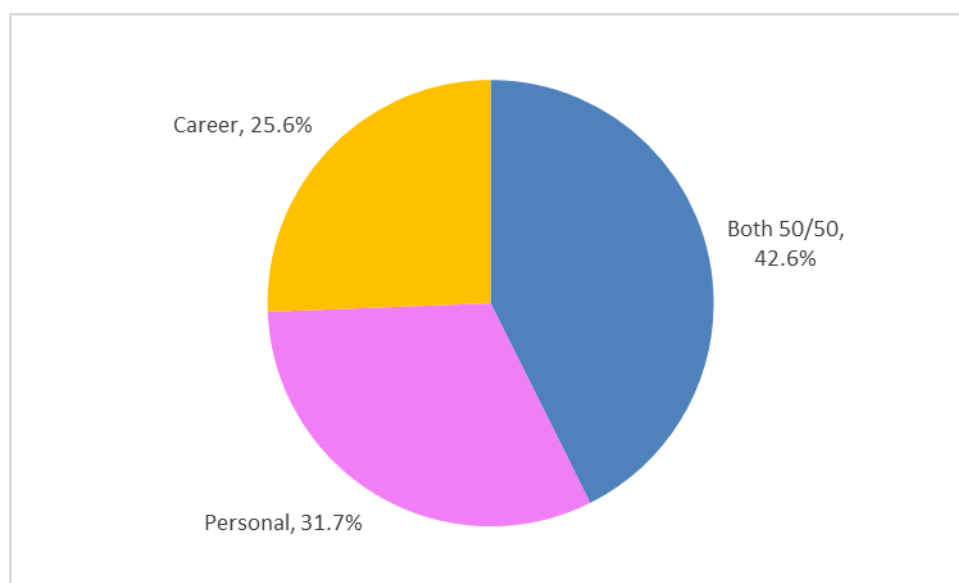
Le sentiment d'un plafond de verre qui empêcherait les femmes de progresser est citée comme principale difficulté par 31 % des personnes interrogées, au lieu de 24 % l'an dernier. De plus, la question du salaire est toujours d'actualité, 38 % des personnes interrogées affirmant qu'il s'agit d'un problème à résoudre, contre 40 % l'an dernier.

Question 8 : Avez-vous défini et rédigé des objectifs cette année, à la fois pour votre vie personnelle et pour votre carrière ? (Une seule réponse possible)



Si oui, quels objectifs atteignez-vous le mieux ? (Une seule réponse possible)

(le graphique ne montre que les réponses positives)



Si un cinquième environ des personnes interrogées (18 %) déclarent ne pas avoir rédigé d'objectifs, ni personnels ni professionnels, 82 % indiquent qu'elles ont fixé et écrit des objectifs pour l'année à venir. D'après LeadershipIQ¹³, une description vivante des objectifs, par écrit, est un vrai facteur de réussite. Les personnes ayant documenté leurs objectifs ont entre 1,2 et 1,4 fois plus de chances de réussir que celles qui ne l'ont pas fait.

Avec 72 % seulement des personnes interrogées ayant déclaré s'être fixé et avoir rédigé des objectifs professionnels, il reste clairement une marge de progression. Puisque consigner des objectifs permet de mieux les atteindre, 30 % des femmes dans la technologie peuvent encore améliorer leur propre carrière en visualisant ce qu'elles attendent de l'avenir.

Malheureusement, il existe des inégalités au niveau des objectifs que les personnes interrogées estiment qu'elles atteignent le mieux, selon qu'ils sont professionnels ou personnels. Environ 30 % pensent mieux réussir à atteindre leurs objectifs personnels, alors que 25 % disent la même chose de leurs objectifs de carrière. Parmi les femmes qui n'ont documenté qu'un seul type d'objectifs (soit professionnels, soit personnels), un plus grand nombre s'est fixé des objectifs professionnels. Il est donc intéressant de voir que ces femmes ne se sentent pas plus accomplies.

Conclusion

Bien que l'on constate un certain progrès dans l'égalité entre les sexes et l'inclusion dans le secteur de la technologie, il reste une impression de déséquilibre entre hommes et femmes, surtout en ce qui concerne les postes à responsabilité.

L'enquête montre que les inégalités de salaire et d'avantages sur le lieu de travail demeurent. 64 % des personnes interrogées déclarent que l'égalité salariale serait le principal critère de choix d'un nouveau poste, malgré la législation en place pour corriger ce problème et une meilleure prise de conscience des préjugés négatifs. Cependant, ce fossé entre hommes et femmes ne disparaîtra pas du jour au lendemain, il faudra du temps pour le corriger. Par conséquent, il faut adopter dès aujourd'hui des projets et plans à long terme, comme une documentation claire des opportunités d'évolution et des stratégies de formation et de recrutement, afin de garantir un vrai progrès dans les années à venir et de faire changer les points de vue.

Nous avons progressé, mais il faut encore améliorer la prise de conscience et le soutien des femmes dans la technologie, surtout en matière de modèles féminins, et il faut faire de la progression des femmes une priorité de l'entreprise. Ce besoin de favoriser la progression des femmes est un aspect essentiel, car 52 % des personnes interrogées affirment que cela les attirerait vers un nouveau poste. Les entreprises technologiques doivent s'engager dans des projets qui boostent le nombre de candidats féminins, et trouver des façons de retenir et promouvoir proactivement cette source de talents, en aidant les femmes à devenir de futurs leaders. Et il est tout aussi important de connecter les entreprises aux écoles et universités, pour encourager les femmes à choisir des carrières plus orientées vers la technologie, dès leur plus jeune âge. 38 % pensent qu'il s'agit de l'une des 4 principales façons d'encourager davantage de femmes à choisir la technologie, et de garantir ainsi l'émergence de ces talents à des postes à responsabilité.

En tant que secteur d'activité, nous devons nous engager plus activement pour soutenir la diversité, et réfléchir à la façon de créer un environnement de travail plus favorable incluant temps partiel et horaires flexibles. 51 % des personnes interrogées déclarent que le temps partiel et les horaires flexibles rendent un nouveau poste plus attractif. C'est aussi le point le plus souvent cité parmi ce que les femmes attendent des autres pour faire évoluer leur carrière. Comme le mentionne le CIPD¹⁴, très souvent, la flexibilité génère une plus grande motivation, un bien-être mental et une plus grande productivité, qui tous contribuent à la croissance de l'entreprise. Lorsque nous nous sentons soutenus et valorisés (quels que soient notre sexe, notre race, notre religion ou notre appartenance ethnique), nous nous épanouissons. Et cela a un impact positif sur la croissance de n'importe quelle entreprise.

L'étude montre qu'il faut veiller à ce que le secteur de la technologie offre un environnement de travail accueillant et inclusif, car 62 % des personnes interrogées déclarent que les stéréotypes constituent le plus grand frein à leur avancement professionnel. En promouvant un environnement inclusif, on permet aux personnes d'atteindre leur plein potentiel. Ainsi, il faut non seulement attirer davantage de femmes dans notre secteur, mais aussi s'assurer que leur carrière peut progresser sans être gênée par les stéréotypes et perceptions concernant les hommes et les femmes. Cela nécessite des efforts ciblés.

Sources tierces

1. <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/closing-the-tech-gender-gap-through-philanthropy-and-corporate-social-responsibility>
2. https://www.ncwit.org/sites/default/files/resources/ncwit_women-in-it_2016-full-report_final-web06012016.pdf
3. http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700966/lang--fr/index.htm
4. <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Gender%20Equality/Women%20in%20the%20Workplace%202019/Women-in-the-workplace-2019.ashx>
5. <https://www.trainingzone.co.uk/develop/talent/developing-female-leaders-where-are-we-going-wrong>
6. https://solutions.bright Horizons.co.uk/resources/research/modern-families-index-2019?kw=%2B2019%20%2Bmodern%20%2Bfamilies%20%2Bindex&ci=336310322291&network=g&pm=&cid=1616875560&aid=66836378571&tid=kwd-828663800806&dev=c&mt=b&lim=&lpm=9045909&pos=1t1&dm=&fid=&source=google&gclid=EAlaIqobChMI4anusn25QIVgrTtCh1mjgf0EAAYASAAEgJDhD_BwE
7. <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>
8. <https://www.telegraph.co.uk/news/2018/03/27/older-mothers-rise-over-40s-become-group-rising-conception-rate/>
9. <https://trainingindustry.com/articles/leadership/coaching-as-an-equalizer-closing-the-gender-gap-in-leadership/>
10. https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/02/Women_Take_Care_Men_Take_Charge_Stereotyping_of_U.S._Business_Leaders_Exposed.pdf
11. <https://www.theguardian.com/money/2019/nov/17/more-fathers-are-taking-paternity-leave-but-mothers-are-still-doing-all-the-work>
12. https://www.cipd.co.uk/Images/megatrends-report-flexible-working-1_tcm18-52769.pdf
13. <https://www.forbes.com/sites/markmurphy/2018/04/15/neuroscience-explains-why-you-need-to-write-down-your-goals-if-you-actually-want-to-achieve-them/#36e9c3de7905>
14. https://www.cipd.co.uk/Images/megatrends-report-flexible-working-1_tcm18-52769.pdf



www.ivanti.fr



[+33 \(0\)149037780](tel:+332149037780)



contact@ivanti.fr