**Suite donnée à la résolution non législative du Parlement européen sur  
la promotion de l’égalité des genres en matière de formation et d’emploi dans le domaine des sciences, des technologies, de l’ingénierie et des mathématiques (STIM)**

1. **Rapporteure:** Susana SOLÍS PÉREZ (Renew/ES)
2. **Numéros de référence:** 2019/2164 (INI) / A9-0163/2021 / P9\_TA-PROV(2021)0296
3. **Date d’adoption de la résolution:** 10 juin 2021
4. **Commission parlementaire compétente:** commission des droits des femmes et de l’égalité des genres (FEMM)
5. **Analyse/évaluation succincte de la résolution et des demandes qu’elle contient:**

La résolution porte sur la promotion de l’égalité des genres en matière de formation et d’emploi dans le domaine des sciences, des technologies, de l’ingénierie et des mathématiques (STIM) et rappelle l’importance d’augmenter la proportion de femmes dans le secteur des STIM, dans l’intérêt de l’économie européenne ainsi que des droits et du potentiel des femmes. Le Parlement y souligne également la nécessité de suppléer aux carences actuelles, telles que les stéréotypes et la discrimination répandus et fondés sur le sexe, l’absence de figures féminines auxquelles s’identifier, les préjugés sexistes ou le manque d’inclusion, pour atteindre cet objectif. Il soutient les actions en faveur de l’éducation, de l’emploi, du secteur numérique, de l’entrepreneuriat et de l’accès au financement, et invite la Commission et les États membres à prendre de nouvelles mesures.

La Commission se félicite de cette résolution et du soutien apporté par le Parlement européen à ses actions visant à encourager la participation des femmes aux STIM. L’égalité entre les hommes et les femmes et l’inclusion sont l’une des principales dimensions de l’espace européen de l’éducation à mettre en place d’ici à 2025, notamment dans le cadre du plan d’action en matière d’éducation numérique 2021-2027, de l’Institut européen d’innovation et de technologie, d’Erasmus+ et des volets spécifiques d’«Horizon Europe», tels que les actions Marie Skłodowska-Curie. La Commission réaffirme dès lors son engagement ferme et son action en faveur de l’égalité des genres à tous les niveaux en matière de formation et d’emploi dans les STIM et de la formation des filles et des femmes aux STIM, ce qui permettra de diversifier la main-d’œuvre dans ces domaines, de suppléer aux carences structurelles et de combler les lacunes existantes sur le marché du travail.

1. **Réponse à ces demandes et aperçu des mesures que la Commission a prises ou envisage de prendre:**

*Observations générales*

La Commission se réjouit que la résolution fasse référence à l’importance de la transparence salariale (**paragraphe 2**) et attire l’attention sur la proposition de directive présentée par la Commission en mars 2021 visant à renforcer l’application du principe de l’égalité des rémunérations des femmes et des hommes pour un travail égal ou un travail de même valeur au moyen de la transparence salariale et de mécanismes d’exécution. Les mesures de transparence salariale permettront aux employés de détecter et de prouver plus facilement une éventuelle discrimination fondée sur le sexe et contribueront ainsi à parvenir à l’égalité entre les hommes et les femmes.

La Commission se félicite qu’il soit fait référence à l’importance de la lutte contre les stéréotypes sexistes (**paragraphes 2, 3** et **4**), qui constituent un obstacle important aux choix de formation et de carrière des personnes tout au long de leur parcours scolaire et professionnel. Les stéréotypes sexistes sont une cause profonde des inégalités entre les hommes et les femmes, dans la mesure où ils créent des attentes fondées sur ce qui constitue la norme pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, limitant ainsi leurs aspirations, leurs choix et leurs libertés. Comme annoncé dans la stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes, la Commission lancera une campagne de communication à l’échelle de l’UE en vue de sensibiliser aux stéréotypes sexistes et de les combattre dans tous les domaines de la vie, y compris celui de l’éducation. La campagne adoptera une approche intersectionnelle et tiendra compte du fait que les stéréotypes sexistes sont souvent combinés à des stéréotypes fondés sur d’autres facteurs tels que la race, le handicap ou l’orientation sexuelle.

Plusieurs actions ont été lancées par la Commission pour accroître la visibilité des femmes dans les domaines des sciences, des technologies, de l’ingénierie et des mathématiques (STIM). Ces actions reconnaissent les réalisations accomplies par les femmes et proposent des modèles inspirants pour la génération suivante. En témoignent la campagne d’un an #EUwomen4future, lancée en mars 2020, qui a mis en avant des femmes européennes remarquables dans les domaines des STIM, ou le prix européen annuel pour les femmes innovatrices, qui récompense depuis 2011 les entrepreneures, dont une majorité dans le domaine des STIM. Ces mesures ont pour but d’introduire sur le marché des innovations qui changent la vie.

Un certain nombre d’actions ont été financées au titre du programme Horizon 2020 afin de mettre un terme aux stéréotypes de genre sur les femmes dans la recherche et l’innovation dans le domaine des STIM. Par exemple, «HYPATIA» est un projet dans le cadre duquel des centres scientifiques et des musées ont collaboré avec des écoles, des industries et des universitaires pour promouvoir une formation aux STIM qui tienne compte de l’égalité entre les hommes et les femmes. Ce projet a également permis de mettre au point un éventail numérique d’activités prêt à l’emploi destiné aux enseignants, aux organisations d’apprentissage informel, aux chercheurs et aux industries dans toute l’Europe.

En ce qui concerne les requêtes présentées à la Commission afin que celle-ci tienne tout particulièrement compte de la situation des femmes et des filles issues de milieux socioéconomiques défavorisés (**paragraphe 6**), la Commission précise que l’initiative [«Passeport pour la réussite scolaire»](https://ec.europa.eu/education/policies/school/early-school-leaving_fr), qui vise à aider tous les élèves à acquérir un niveau de maîtrise de référence des compétences de base, a été annoncée dans la communication relative à la [réalisation d’un espace européen de l’éducation d’ici à 2025](https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area_fr). Cette initiative permettra de relever les défis consistant à donner à chaque jeune la possibilité d’acquérir un certain niveau de maîtrise des compétences de base; de réduire au maximum le nombre de jeunes quittant l’école sans avoir au moins obtenu un diplôme de l’enseignement secondaire; et de garantir le bien-être des élèves à l’école. La Commission fournit également des informations quant à la stratégie en faveur des droits des personnes handicapées 2021-2030, qui reconnaît la charge supplémentaire que représente la discrimination intersectorielle et souligne que les femmes handicapées doivent faire l’objet d’une attention particulière. La perspective de genre sera prise en considération au cours de sa mise en œuvre et est notamment mise en lumière dans les domaines de l’emploi, de l’accès à la justice, de la protection contre la violence et des soins de santé. La Commission tient compte de la demande du Parlement concernant l’élargissement du champ des indicateurs pris en compte pour le tableau de bord consacré aux femmes dans le monde numérique, afin d’y inclure des informations et des données sur les femmes suivant des études ou faisant carrière dans les technologies de l’information et de la communication (TIC) et de créer une boîte à outils comprenant des méthodes et des indicateurs visant à produire des données plus précises en vue de mieux exploiter les informations existantes.

*Éducation*

En ce qui concerne le **paragraphe 8**, la Commission se réjouit du soutien apporté par le Parlement européen au [plan d’action en matière d’éducation numérique 2021-2027](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52020DC0624) et à son action visant à encourager la participation des femmes aux STIM (action 13). L’action 13 s’inscrit dans le cadre de la deuxième priorité du plan d’action, «Renforcer les aptitudes et compétences numériques pour la transformation numérique», et vise à accroître la participation et le nombre de femmes faisant carrière dans les domaines du numérique et des STIM, y compris dans l’entrepreneuriat. Cette action est subdivisée en deux parties. La première consiste en une série d’activités de formation dans les domaines des compétences numériques et entrepreneuriales en matière de durabilité, destinées aux filles de l’enseignement primaire, secondaire et supérieur. Par cette initiative, la Commission reconnaît que des interventions sont nécessaires dès le plus jeune âge afin de soutenir l’intérêt des filles dans ces domaines et de lutter contre les stéréotypes délétères relatifs aux rôles des filles et des garçons. L’objectif de ce premier volet est de parvenir à la participation de 8 000 écolières en 2021 puis d’étendre ces activités à 40 000 filles et femmes en 2022-2025 tout au long de la chaîne éducative. Le deuxième volet de l’action est axé sur l’élaboration de nouveaux programmes d’enseignement supérieur dans les domaines de l’ingénierie et des technologies de l’information et de la communication, sur la base de l’approche des STIAM. Pour ce faire, les STIM constitueront l’une des priorités des actions de coopération dans l’enseignement supérieur dans le cadre du [programme de travail Erasmus+ 2021](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/2021-annual-work-programme-erasmus-union-programme-education-training-youth-and_fr). Celles-ci s’appuieront sur la coalition UE STEM afin de soutenir la mise en place de plateformes nationales dans le domaine des STIM, et diffuseront les résultats des actions de coopération lancées en février 2020, tournées vers l’avenir et financées par Erasmus+, ainsi que les bonnes pratiques à disposition dans le cadre des alliances entre universités européennes.Concernant la requête relative à l’intégration de l’égalité des sexes dans les futures stratégies et politiques de l’Union en faveur de la jeunesse, la Commission rappelle la double approche de la stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes, qui intègre systématiquement une perspective de genre à toutes les étapes de l’élaboration des politiques, dans tous les domaines d’action de l’UE.

En ce qui concerne les **paragraphes 10** et **11**, la Commission stimule l’intérêt des enfants, des jeunes et en particulier des filles et des femmes pour les carrières dans la recherche et pour les sujets liés aux STIM, grâce à des initiatives de sensibilisation telles que la [Nuit européenne des chercheurs](https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/actions/msca-citizens), le plus grand événement de sensibilisation aux sciences d’Europe, financée par les actions Marie Skłodowska-Curie. En outre, dans le cadre de cette dernière initiative, la Commission européenne lance les activités de l’initiative «Chercheurs à l’école», qui permettront à des chercheurs financés par l’UE de se rendre dans des écoles partout en Europe et tout au long de l’année. Ces activités permettront aux enseignants et aux élèves de dialoguer avec des chercheurs sur des sujets importants, présenteront des figures fortes auxquelles les filles et les jeunes femmes pourront s’identifier et renforceront l’intérêt des jeunes pour les sciences et les carrières scientifiques, y compris dans les domaines des TIC et des STIM. De plus, concernant le **paragraphe 14**, la Commission accorde une grande importance à la promotion de modèles forts dans le domaine des STIM sur les médias sociaux et dans les campagnes de communication, comme le montrent les actions menées au cours de la Journée internationale annuelle des femmes et des filles de science (11 février) ou la promotion d’initiatives ciblées telles que le prix européen pour les femmes innovatrices.

En ce qui concerne le **paragraphe 15**, la lutte contre la sous-représentation des femmes dans l’entrepreneuriat, la gouvernance économique et le secteur technologique a été une priorité stratégique de l’Institut européen d’innovation et de technologie (EIT). L’EIT a mis en place un certain nombre d’activités dédiées à la direction et à l’entrepreneuriat féminins. Les prix de la direction et de l’entrepreneuriat féminins de l’EIT sont décernés chaque année pour récompenser la contribution de femmes remarquables aux écosystèmes d’innovation et entrepreneuriaux au sein de la communauté de l’EIT. De plus, l’initiative Women@EIT se penche sur l’accès limité des entrepreneures et innovatrices aux réseaux d’entreprises. Il s’agit d’un réseau unique et dynamique de plus de 600 femmes de la communauté de l’EIT, qui met en relation des étudiants, d’anciens étudiants et des experts de la communauté des entreprises dans le but d’encourager les femmes à créer leur propre entreprise et de promouvoir des femmes inspirantes dans le domaine de l’entrepreneuriat et de la technologie.

En outre, pour remédier à la sous-représentation des femmes entrepreneurs en tant que fondatrices d’entreprises, de celles investies de fonctions décisionnelles et de celles se trouvant dans la sphère d’investissement, l’initiative «Women TechEU» a été lancée le 13 juillet dans le cadre du Conseil européen de l’innovation. Cette initiative apporte un soutien aux femmes qui dirigent des start-up à fort contenu technologique en leur offrant un financement, un accompagnement et un mentorat de premier ordre. Dans le cadre des services d’accélération d’entreprise du CEI, le programme *Women Leadership*, permettra également à toutes les femmes faisant partie des projets et des entreprises financés par le CEI d’avoir accès à un accompagnement, à un mentorat et à des partenaires commerciaux. Le prix européen pour les femmes continuera, quant à lui, de récompenser des entrepreneures qui ont créé une entreprise performante et ont lancé leur innovation sur le marché.

Le groupe européen *Women in Venture Capital*, récemment créé, a présenté, le 15 juillet, un rapport contenant des recommandations concrètes à la Commission européenne et à la Banque européenne d’investissement sur la manière d’accroître le capital-risque des entreprises dirigées par des femmes. La Commission l’analysera attentivement dans le cadre de la réflexion en cours sur une politique européenne d’innovation interconnectée, cohérente et plus inclusive.

En ce qui concerne la requête relative à la lutte contre les déséquilibres entre les hommes et les femmes dans les instituts de recherche et les organes de décision (**paragraphe 15**), la Commission renvoie au rapport d’étape 2018 sur l’espace européen de la recherche (EER) et aux derniers rapports «She Figures» (celui de 2018 et celui à venir de 2021). Ces rapports montrent certains progrès réalisés, grâce aux plans d’action nationaux de l’EER et aux actions financées au titre du programme Horizon 2020, en vue de soutenir le changement institutionnel par la mise en œuvre de plans d’égalité entre les femmes et les hommes et d’une série d’actions de mise en réseau et de renforcement des communautés et des capacités, qui ont joué un rôle de catalyseur à l’égard des actions en faveur de l’égalité des sexes dans plusieurs États membres.

Toutefois, les progrès restant limités, le programme Horizon Europe a introduit des exigences renforcées en matière d’égalité entre les femmes et les hommes, notamment un nouveau critère d’éligibilité. À partir de 2022, tous les organismes publics, les organismes de recherche et les établissements d’enseignement supérieur des États membres et des pays associés devront disposer d’un plan d’égalité entre les femmes et les hommes pour participer au programme et bénéficier d’un financement. Dans le cadre du nouvel EER (communication du 30 septembre intitulée «Un nouvel EER pour la recherche et l’innovation»), la sous-représentation des femmes dans les domaines des STIM est particulièrement mise en lumière, et le financement pour mettre en œuvre des plans inclusifs en matière d’égalité entre les femmes et les hommes sera assuré par le programme Horizon Europe. Il s’agit d’élargir les politiques d’égalité entre les hommes et les femmes à l’intersectionnalité et de tenir compte des femmes ayant des origines raciales et ethniques diverses, des femmes handicapées et des personnes LGBTI+. Des fonds seront également alloués à une plateforme de talents de l’EER, qui accordera une attention particulière à la promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes dans la reconnaissance des talents, notamment par un soutien ciblé aux chercheuses, et abordera également les questions de mobilité liées à la double carrière et à l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée liées à la mobilité.

En outre, dans le cadre d’une action spécifique au titre du programme Horizon Europe, la Commission examinera spécifiquement, en 2021, l’incidence de la pandémie de COVID-19 sur le travail et la productivité des femmes dans la recherche et l’innovation, ainsi que sur l’égalité des sexes dans ces deux domaines en général.

En ce qui concerne la requête faite à la Commission relative à l’adoption de mesures préventives et de sanctions adéquates à l’égard des auteurs de harcèlement sexuel afin de lutter contre le harcèlement sexuel dans les écoles et sur les sites d’enseignement des STIM (**paragraphe 16**), la Commission rappelle que le harcèlement sexuel et fondé sur le sexe est interdit par la législation européenne en matière d’égalité au travail. La lutte contre le harcèlement fondé sur le sexe s’inscrit dans le cadre des travaux de la Commission visant à prévenir la violence à l’égard des femmes et constitue une priorité absolue de la stratégie de l’UE en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes. Fin 2021, la Commission présentera une nouvelle initiative législative ayant le même objectif que la convention d’Istanbul, à savoir veiller à ce que les États membres de l’UE disposent de mesures efficaces (dans les domaines relevant de la compétence de l’UE) pour prévenir et combattre la violence à l’égard des femmes et la violence domestique. Pour lutter contre le harcèlement au travail, la Commission a proposé d’autoriser les États membres à ratifier la convention sur la violence et le harcèlement de l’Organisation internationale du travail (OIT).

La Commission soutient également le projet «[UniSAFE](https://unisafe-gbv.eu/)», qui agit spécifiquement contre la violence basée sur le sexe dans les universités, dans le cadre du programme Horizon 2020. La violence basée sur le sexe est l’un des domaines qu’il est recommandé de traiter dans les plans d’action obligatoires pour l’égalité hommes-femmes pour postuler au programme Horizon Europe. Le financement sera consacré à un réseau transnational de coordination des politiques qui mettra en place, entre autres, une politique de tolérance zéro en matière de violence basée sur le sexe, y compris concernant le harcèlement sexuel dans les organismes de recherche et d’innovation.

*Carrières*

En ce qui concerne les **paragraphes 11** et **18**, la Commission encourage la participation d’un nombre croissant de femmes à la recherche et l’innovation par l’intermédiaire du programme Horizon Europe. L’égalité des sexes est une priorité transversale renforcée d’Horizon Europe, qui prévoit notamment un objectif de 50 % de femmes dans tous les conseils d’administration et comités d’évaluation liés au programme Horizon Europe et l’équilibre hommes-femmes parmi les équipes de recherche, ce qui est un critère de classement pour les propositions ex aequo. Les actions Marie Skłodowska-Curie (AMSC) accordent notamment une grande importance à l’intégration de la dimension de genre à tous les niveaux. Elles veillent, dès le départ, à l’équilibre entre les hommes et les femmes au sein de ses groupes de sélection et dispensent une formation sur les préjugés sexistes implicites lors du processus d’évaluation et de sélection. En outre, les AMSC incluent la dimension de genre en tant que critère d’attribution clé dans leur processus d’évaluation. Ce faisant, elles favorisent l’équilibre hommes-femmes dans les équipes de recherche et de gestion de la recherche et tiennent pleinement compte de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l’innovation, ce qui contribue à améliorer la qualité des résultats de la recherche et leur intérêt pour la société. De plus, l’équilibre entre les hommes et les femmes représente un critère essentiel lors la sélection des programmes de doctorat et de postdoctorat et des équipes de recherche bénéficiant des AMSC qui formeront les innovateurs et les responsables de recherche de demain et leur offriront de nouvelles compétences et de nouvelles possibilités d’évolution de carrière. Les AMSC luttent également contre l’écart de rémunération entre les hommes et les femmes et soutiennent l’égalité des chances par la mise en place d’un salaire égal pour tous les boursiers. Elles prévoient déjà des dispositions relatives à l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui encouragent en particulier les femmes à poser leur candidature, ce qui contribue au taux élevé de participation des chercheuses. Ces dispositions comprennent les allocations familiales, le congé de maternité et parental et le travail à temps partiel pour raisons familiales et personnelles. En outre, la Commission européenne a instauré de nouvelles mesures dans le [programme de travail MSCA 2021-2022](https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/document/horizon-europe-work-programme-2021-2022-marie-sklodowska-curie-actions) au titre d’Horizon Europe afin de rendre ce soutien plus équitable, plus favorable à l’égalité des sexes et encore plus inclusif qu’il ne l’est actuellement. Ces nouvelles mesures rendront les allocations familiales plus adaptées et plus inclusives et permettront de surmonter les obstacles à l’embauche de chercheuses.

La Commission reconnaît pleinement l’importance des mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le principe 9 du socle européen des droits sociaux fait spécifiquement référence au droit des parents qui travaillent et des personnes ayant des responsabilités familiales à bénéficier de congés adaptés, de formules de travail flexibles et de l’accès à des services de soins. La [directive européenne concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32019L1158#PP1Contents) a été adoptée en août 2019 et constitue un élément clé du socle. Cette directive introduit un ensemble de normes minimales visant à aider à concilier les responsabilités professionnelles et familiales des parents et des aidants. L’objectif général de la directive est de remédier à la sous-représentation des femmes sur le marché du travail et de promouvoir l’égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les perspectives sur le marché du travail. L’objectif spécifique est d’améliorer l’accès aux congés adaptés et aux formules de travail flexibles. Les travailleurs ayant des enfants ou des proches dépendants pourront ainsi mieux équilibrer leurs responsabilités familiales et professionnelles. La Commission travaille actuellement avec les États membres afin de les aider à transposer la directive avant la date limite en août 2022.

Dans la stratégie européenne en matière de compétences pour 2020, la Commission a annoncé une série d’actions visant à attirer les filles et les femmes vers les carrières et les études dans le domaine des STIM et à les encourager à renforcer leurs compétences entrepreneuriales et numériques.

En ce qui concerne les requêtes lancées à la Commission pour qu’elle s’engage davantage auprès de tous les partenaires commerciaux dans le domaine des TIC, du numérique, des télécommunications, des médias, de l’audiovisuel et des technologies afin de promouvoir une culture et un environnement de travail inclusifs et équilibrés entre les hommes et les femmes (**paragraphe 22**), la Commission rappelle qu’elle soutient l’équilibre hommes-femmes dans l’enseignement et la formation professionnels. Il s’agit là d’un des éléments de la recommandation du Conseil sur l’enseignement et la formation professionnels adoptée en novembre 2020, qui s’applique également aux apprentissages. Dans le cadre de l’alliance européenne pour l’apprentissage (EAfA), une «discussion en direct» axée sur l’équilibre hommes-femmes dans les apprentissages a été organisée en ligne le 24 juin 2021.

Afin de combler les écarts entre les hommes et les femmes en matière d’emploi, de rémunération et de retraite et de s’attaquer à leurs causes multiples et profondes, la volonté d’égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail demeure, au niveau européen, l’un des principaux objectifs de la stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 ainsi que du socle européen des droits sociaux. Le socle européen des droits sociaux prévoit un principe dédié à l’égalité entre les hommes et les femmes, qui préconise l’égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, y compris en ce qui concerne la participation au marché du travail, les conditions d’emploi et de progression de carrière et le droit à l’égalité de rémunération. Le 4 mars 2021, la Commission a adopté le [plan d’action sur le socle européen des droits sociaux](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/qanda_21_821), qui a été approuvé lors du sommet social de Porto des 7 et 8 mai 2021. Le plan d’action réaffirme l’engagement en faveur d’un taux d’emploi inclusif de 78 % d’ici 2030. Pour atteindre cet objectif, l’Europe doit également s’efforcer de réduire de moitié l’écart entre les hommes et les femmes en matière d’emploi, par rapport à 2019. Pour atteindre cet objectif global, l’Union doit s’efforcer de réduire au moins de moitié l’écart entre les femmes et les hommes en matière d’emploi par rapport à 2019. Ces actions seront essentielles pour progresser en matière d’égalité entre les hommes et les femmes et combler les écarts et les inégalités entre les sexes sur le marché du travail dans l’Union (**paragraphe 23**). En outre, la communication sur la décennie numérique [COM(2021) 118 final] fixe pour 2030 un objectif de 20 millions de spécialistes des TIC employés dans l’UE, avec une parité entre les femmes et les hommes.

*Secteur numérique*

L’action 13 du [plan d’action en matière d’éducation numérique (2021-2027)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52020DC0624) vise à accroître la participation et les carrières des femmes dans les domaines du numérique et des STIM, y compris l’entrepreneuriat. Cette action contribuera à combler l’écart entre les hommes et les femmes dans le domaine des STIM et de l’intelligence artificielle (IA) sur le futur marché du travail (**paragraphe 25**). La Commission convient qu’une main-d’œuvre plus diversifiée dans le domaine des STIM peut contribuer à éliminer les préjugés et stéréotypes sexistes dans les algorithmes d’IA.

L’action 6 du plan d’action en matière d’éducation numérique est consacrée à l’intelligence artificielle et aux données. Ses objectifs fondamentaux consistent à faciliter la compréhension des technologies émergentes et de leurs applications dans le domaine de l’éducation, à élaborer des lignes directrices éthiques sur l’IA et l’utilisation des données dans l’enseignement et l’apprentissage à l’intention des enseignants et à soutenir les activités de recherche et d’innovation connexes dans le cadre d’Horizon Europe. Cette action fait suite à la nécessité de mener des activités de sensibilisation du public aux incidences sociétales, juridiques et éthiques de l’IA afin de prévenir les préjugés sexistes et d’assurer la pleine protection des droits fondamentaux.

Les lignes directrices en matière d’éthique seront élaborées par un groupe informel d’experts de la Commission, dirigé par celle-ci. À la suite d’un appel ouvert à candidatures d’experts, clôturé le 25 mai 2021, 25 membres, représentant des universités, des organisations non gouvernementales, des groupes de réflexion, le secteur privé et des organisations internationales, ont été sélectionnés. Le groupe d’experts a débuté ses travaux le 8 juillet 2021 et les poursuivra pendant environ un an. Les lignes directrices, qui devraient être présentées en septembre 2022 dans le cadre de l’initiative «Retour à l’école», s’accompagneront d’un programme de formation pour les chercheurs et les étudiants sur les aspects éthiques de l’IA et fixeront comme objectif un taux de participation des femmes aux activités de formation de 45 %.

En ce qui concerne la nécessité de veiller à ce que l’IA ne renforce pas les inégalités et les stéréotypes liés au genre (**paragraphes 25** et **26**), la Commission rappelle qu’elle a récemment adopté une [proposition de règlement établissant des règles harmonisées concernant l’IA dans le marché intérieur](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52021PC0206) qui visent spécifiquement à faire face aux risques pour la sécurité et les droits fondamentaux, ainsi que pour l’égalité et les droits sociaux. Cette proposition prévoit des exigences obligatoires pour certains systèmes d’IA à haut risque en ce qui concerne l’utilisation de données de haute qualité, les procédures de gouvernance des données, l’exactitude, la fiabilité et les tests contribuant à garantir que l’utilisation des systèmes d’IA à haut risque n’affecte pas les groupes protégés (par exemple, sur la base de l’origine raciale ou ethnique, du genre, du sexe, de l’âge, etc.) de manière discriminatoire. En outre, en vertu de la proposition, les utilisateurs seraient tenus de surveiller et d’exercer un contrôle humain sur le système d’IA à haut risque et d’utiliser des données d’entrée pertinentes au regard de la destination du système d’IA. De plus, pour les systèmes d’IA ne présentant pas de risque élevé, la Commission encouragera l’adoption de codes de conduite volontaires similaires aux lignes directrices du groupe d’experts de haut niveau en matière d’éthique pour une IA digne de confiance, qui exigent la diversité, la non-discrimination et l’équité, ainsi que la nécessité de garantir la diversité au sein des équipes de développeurs. La Commission partage pleinement le point de vue du Parlement selon lequel, lorsqu’ils sont correctement conçus et utilisés, les systèmes d’IA peuvent réellement contribuer de manière positive à réduire les préjugés et les discriminations structurelles existantes entre les hommes et les femmes, apporter des avantages considérables pour remédier aux difficultés auxquelles sont confrontées les femmes, améliorer la santé et le bien-être de celles-ci et contribuer à l’égalité des genres, à l’habileté numérique, à l’innovation et à la créativité, ainsi qu’à l’accès au financement, à l’enseignement supérieur et à des possibilités de travail flexible (**paragraphe 27**).

Concernant la requête visant à accorder une attention particulière aux nouvelles formes de violence à caractère sexiste (**paragraphe 27**), la Commission renvoie à la nouvelle initiative législative contre la violence à caractère sexiste faite aux femmes et la violence domestique, annoncée dans la stratégie en faveur de l’égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 et dans le programme de travail de la Commission pour 2021, qui doit être adoptée fin 2021 et qui couvrira toutes les formes de violence à caractère sexiste, y compris la violence en ligne. Un bilan de qualité du cadre juridique existant visant à évaluer les effets des dispositions juridiques pertinentes sur la violence à caractère sexiste et sur la violence domestique est en cours en vue de l’élaboration de cette initiative.

L’écart entre les hommes et les femmes dans le secteur de l’IA s’inscrit dans le contexte plus large de la sous-représentation des femmes dans l’économie numérique. L’étude de la Commission intitulée «*Women in the digital age*» («Les femmes à l’ère numérique») a recensé les obstacles suivants: l’insuffisance des compétences numériques, en particulier des compétences avancées; la faible part de femmes choisissant d’étudier les TIC et donc d’entrer dans le secteur, et la part encore plus faible y restant; le manque de réseau d’entreprises dans le domaine de l’entrepreneuriat numérique; et l’aversion au risque. Le groupe d’experts de haut niveau de la Commission sur l’IA a présenté, en juin 2019, 33 recommandations stratégiques et d’investissement favorisant le développement de systèmes fiables fondés sur l’IA dans l’UE au moyen d’une approche de l’IA axée sur le facteur humain, présentant celle-ci comme l’une des technologies les plus transformatrices pour stimuler l’innovation et la productivité. Les recommandations font suite aux lignes directrices du groupe en matière d’éthique pour une IA digne de confiance, publiées en avril 2019. Elles s’inscrivent dans le contexte plus large des efforts déployés par l’UE pour stimuler l’industrie et les chercheurs de l’IA dans un cadre éthique et réglementaire approprié.

*Entrepreneuriat et accès au financement*

En ce qui concerne la requête soumise à la Commission quant à l’adoption de mesures visant à soutenir et à libérer le potentiel entrepreneurial des femmes (**paragraphe 28**), la Commission rappelle qu’au titre du programme InvestEU, elle s’emploiera à améliorer l’accès au financement pour les entreprises dirigées par des femmes ainsi que la participation des femmes au processus décisionnel en matière d’investissement au moyen d’une approche intégrée visant à stimuler l’investissement dans l’ensemble de l’UE, avec des actions axées sur l’investissement, le renforcement des capacités et la stimulation du changement (initiative d’encouragement de la mixité en matière de financement).

La Commission soutient l’élaboration de données probantes concernant l’entrepreneuriat féminin (**paragraphe 30**). Par exemple, en 2018, un «dossier politique» conjoint sur l’entrepreneuriat féminin a été publié avec l’Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Il comprend une description détaillée de la manière dont la politique peut soutenir les femmes entrepreneurs. Un chapitre spécifique est également consacré à l’entrepreneuriat féminin dans le dernier rapport de la Commission européenne et de l’OCDE intitulé «*Missing Entrepreneurs Report*» (2019). La Commission soutient également l’entrepreneuriat féminin au moyen d’un financement octroyé par l’UE. Par exemple, dans le cadre du programme pour l’emploi et l’innovation sociale (EaSI), elle finance un projet qui rendra plusieurs pépinières d’entreprises plus attentives à la situation des groupes sous-représentés dans l’entrepreneuriat, comme celui des femmes (voir <https://betterincubation.eu/>). Le volet d’action «Investissements sociaux et compétences» d’InvestEU fournira des microfinancements pour soutenir la création d’emplois et les activités génératrices de revenus, en particulier pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés, vulnérables et défavorisés, comme les femmes qui souhaitent créer ou développer une microentreprise, y compris à titre indépendant.

La [déclaration ministérielle sur les femmes dans le numérique](https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital) signée en avril 2019 fait désormais partie de la stratégie de la Commission en faveur de l’égalité de mars 2020 (**paragraphe 32**). La Commission collabore avec les représentants nationaux pour mettre en œuvre les actions de la déclaration, à savoir:

* l’élaboration de plans nationaux axés sur l’éducation et la qualification par les États membres; la non-discrimination sur le marché du travail et la diffusion de données ventilées par sexe; l’encouragement envers les filles, dès leur plus jeune âge, à suivre des études technologiques; la reconversion professionnelle/le renforcement des compétences des femmes; l’accès aux compétences numériques pour les femmes sans emploi et les femmes appartenant à des groupes vulnérables; l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
* la lutte contre les stéréotypes et la promotion de l’égalité entre les hommes et les femmes par les organismes de radiodiffusion, dans les émissions qui traitent de la technologie et des sciences;
* dans le cadre de la Journée des TIC, l’organisation de la Journée européenne des filles et des femmes, le quatrième jeudi de chaque mois d’avril, parallèlement à la Journée des filles de l’Union internationale des télécommunications;
* la promotion de conditions de travail non discriminatoires dans les entreprises, par exemple au moyen de récompenses ou d’autres incitations; la mise en place de partenariats entre le secteur privé et des écoles, des universités, des agences de recrutement, des médias et des pépinières d’entreprises proposant des orientations professionnelles axées sur la technologie, des mentorats, des bourses et du capital-risque pour les femmes entrepreneurs;
* la composition équilibrée des organes nationaux et européens chargés du numérique;

le suivi de la participation des femmes à l’économie et à la société numériques au moyen du [tableau de bord consacré aux femmes dans le monde numérique](https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-scoreboard), dans le cadre de l’indice relatif à l’économie et à la société numériques.