RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

conseil national
du numérique

AVIS
DU CONSEIL NATIONAL
DU NUMÉRIQUE
Septembre 2020

Faire du numérique un accélérateur de diversité

15 recommandations stratégiques pour une France numérique plus diversifiée, inclusive et performante, au cœur du plan de relance économique post COVID 19

SOMMAIRE

Éditorial d'Anthony Babkine 3

Éditorial du conseil national du numerique 4

Résumé opérationnel 5

Introduction 6

- Le numérique : un vivier d'opportunités pour les talents et les entreprises 7

Nos convictions 9

- L'importance de la diversité géographique 9
- Les risques d'un écosysteme numérique peu diversifié 9
- Talents et entreprises : une rencontre à favoriser 10
- Méthodologie 11

Les recommandations 12

- Axe 1 : Garantir l'information et l'accès à la formation sur les opportunités du numérique auprès des profils issus de la diversité 12
- Axe 2 : Repenser et mesurer la politique de recrutement pour répondre au manque de diversité dans le numérique 23
- Axe 3 : Renforcer la politique de dynamisation des territoires 28

Liste des personnes auditionnées 32

Remerciements 39

Bibliographie 40

A propos d'Anthony et de diversidays 42

A propos du Conseil national du numérique 43

ÉDITORIAL D'ANTHONY BABKINE

Devenir une nation championne de la tech grâce à la diversité de nos talents !

80 000 : c'est le nombre d'emplois non pourvus dans le numérique en 2018. Avant d'évoquer la pénurie de talents, il semble judicieux de se demander s'il ne faut pas y voir une rencontre manquée : celle entre les entreprises et les talents qui peuplent nos quartiers prioritaires et nos zones rurales. Je viens d'une banlieue où l'on ne parle pas souvent aux jeunes des filières d'excellence ou des métiers d'avenir. 12 ans plus tard, j'ai décidé de cofonder une structure d'égalité des chances dans le numérique, trop conscient que la situation n'avait pas changé. De trop nombreux potentiels issus des quartiers prioritaires et zones rurales ne savent pas que les métiers de la tech sont une voie d'avenir et qu'ils peuvent leur permettre de s'élever socialement.

Aujourd'hui, me voilà missionné par des membres du gouvernement pour apporter des réponses à cet enjeu de société. L'objectif : chercher, auprès de ceux qui œuvrent pour plus de diversité dans le secteur du numérique, des solutions afin de transformer enfin ce manque en opportunité. Les constats, les solutions et surtout les recommandations qui en ont émergé ont donné lieu à ce rapport.Ce document parle des territoires de notre pays et de la diversité de potentiels qu'ils comportent. Il dresse des solutions activables, pour une France numérique où chaque enfant de notre pays aura accès aux opportunités qu'il mérite, afin d'acquérir les compétences qui le mèneront à un métier d'avenir.

J'en suis convaincu : la France des quartiers populaires et de la ruralité regorge de talents. Ils sont en mesure de créer des contenus sur les médias sociaux, de construire un site web, de monter une vidéo ; ils ont aussi d'autres compétences sous-exploitées, car peu informés des occasions dont ils disposent.

Parfois instagramers, développeurs, youtubers, gamers ou tout simplement créatifs, ils expriment leurs compétences de plusieurs manières et peuvent parfois tenir lieu de rôles modèles de la Tech. Mais en raison de leur situation géographique ou encore de leur environnement social, ces jeunes se sentent parfois peu représentés dans notre écosystème numérique, et sont même à peine conscients de ces opportunités et du jeu qui se joue sans eux.

Pourquoi ne misons-nous pas davantage sur l'attrait certain qu'exercent ces métiers pour les potentiels de nos territoires ?

Cela suppose, j'en conviens, un important pas de côté, et parfois un « changement de logiciel » dans les processus de pensée en entreprise.

Mon ambition pour ce rapport et pour les actions qui en découleront est que nous brisions collectivement le plafond de verre pour ces potentiels laissés en marge des nouveaux métiers et surtout, que l'entreprise mise davantage sur la compétence, le potentiel, plutôt que sur le CV traditionnel ou le diplôme de telle ou telle école. Il est temps de redonner une place centrale à la diversité française, en la rapprochant des entreprises et en aidant ces dernières à changer leur regard et leur approche à destination des potentiels des quartiers populaires et zones rurales.

De manière très pragmatique, les 15 recommandations présentées dans ce rapport peuvent contribuer à casser ce plafond de verre, en permettant à davantage de potentiels de nos territoires désavantagés de prendre leur place dans les métiers du numérique.

Ces solutions sont pensées pour faire partie intégrante du plan de relance économique enclenché par le gouvernement. Une occasion rare de faire de notre diversité, un axe majeur de notre puissance économique.

L'opportunité est là, devant nous, de devenir une nation championne de la tech grâce à la diversité de nos talents !

Anthony Babkine

ÉDITORIAL DU CONSEIL NATIONAL DU NUMERIQUE

À l'heure où se profile une rentrée particulièrement difficile en termes d'insertion professionnelle des jeunes françaises et français, les recommandations d'un avis visant à encourager une plus grande diversité dans le secteur du numérique reposent sur le principe d'égalité des chances.

Au-delà des avantages déjà étudiés et documentés de disposer de talents issus de la diversité, d'équipes variées en termes d'âge, de genre, d'origine sociale ou géographique, l'égalité des chances devrait constituer la première motivation de ces politiques. devrait être le principe d'égalité des chances, applicable à tous les citoyens.

Notre mission a vocation à faire des propositions concrètes pour accompagner la jeunesse, mais aussi des profils en reconversion, éloignés des grandes métropoles, à acquérir des compétences numériques transversales pour pouvoir s'orienter et s'insérer durablement dans les métiers d'avenir liés au numérique.

Il n'échappera pas au lecteur de nos travaux qu'il y est question de territoires aux réalités différentes : les quartiers prioritaires de la ville et les zones rurales. Que l'on ne s'y trompe toutefois pas, il ne s'agit pas d'opposer, d'une part, la ville, les métropoles, les grands centres urbains, et, de l'autre, les territoires périphériques, mais bien de faire ressortir des thématiques communes auxquels ces territoires sont confrontés, et des solutions permettant d'y faire face.

Si la mission qui nous a été confiée portait sur l'insertion des jeunes et appelait à des solutions individuelles, nous tenons toutefois à signaler l'importance de coupler ces politiques publiques avec une dynamique d'attractivité des territoires.

L'attraction des jeunes talents vers le numérique ne doit pas s'accompagner d'une fuite des cerveaux vers les métropoles, dont les effets seraient délétères pour des territoires souvent déconsidérés et en difficulté. D'autres propositions doivent donc être engagées pour que les talents numériques issus des territoires ruraux et des quartiers prioritaires disposent du choix de retourner y travailler, y vivre, et de participer à leur développement.

Traiter ces problématiques au seul prisme de l'individualité, sans prendre en compte les enjeux sociétaux qui y sont attachés, ne pourra conduire qu'au renforcement des inégalités entre les territoires et à l'échec des politiques engagées.

La période troublée que nous traversons et les difficultés économiques qui se profilent appellent à la responsabilité de chacun. Nous n'avons pas droit à l'erreur.

Florette Eymenier, Hind El-Idrissi, Loubna Ksibi, Laura Medji, Salwa Toko

RÉSUMÉ OPÉRATIONNEL

Renforcer l'insertion professionnelle des citoyens de territoires ruraux et des quartiers prioritaires de la ville (QPV) dans les métiers du numérique est nécessaire pour des raisons économiques, mais surtout pour des raisons d'égalité, d'éthique et de droits fondamentaux. Le numérique, en évolution constante, est en effet l'un des secteurs les plus prometteurs en termes de création d'emplois, et à fort potentiel pour définir la société de demain. L'avis revient sur les raisons qui entourent cette sous-représentation et l'importance d'allier la valorisation des compétences numériques à la lutte pour l'égalité des chances. Dans cet avis, qui s'inscrit dans les travaux du plan de relance, le Conseil National du Numérique (CNNum), aux côtés d'Anthony Babkine, appelle le Gouvernement à renforcer l'ambition politique de promotion de saisir les opportunités offertes par le numérique, permettre aux entreprises de faire face à la pénurie de talents et de contribuer ainsi à la performance nationale. Pour ce faire, l'avis préconise de garantir une information claire sur les opportunités d'emplois dans le numérique et sur les modalités d'accès à une formation, mais aussi de repenser la politique de recrutement et de renforcer la politique de redynamisation des territoires, notamment dans le cadre de la revitalisation des zones rurales.

La promotion de la diversité dans ces métiers d'avenir est une opportunité pour faire bénéficier à tous les publics, même ceux éloignés de l'emploi, des opportunités offertes par le numérique. En outre, cela permettra également de faire face à la pénurie de talents dans les entreprises et de contribuer ainsi à la performance nationale.

INTRODUCTION

Alors que les tensions économiques générées par la crise du Covid-19 fragilisent considérablement le marché de l'emploi, valoriser les opportunités liées au numérique est essentiel pour penser la relance.

Au préalable, il faut préciser qu'il n'existe pas de définition stabilisée des « métiers du numérique » ou encore du « secteur du numérique ». Les nomenclatures institutionnelles des métiers telles que le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)[1], ou celles portées par différents acteurs de l'économie numérique (Syntec numérique[2] et OPIIEC,[3] CIGREF,[4] l'Association pour l'emploi des cadres (APEC),[5] etc.) ne se réfèrent pas aux mêmes métiers. Ces nomenclatures sont également difficilement conciliables avec les projections des besoins en matière de recrutement établies par la DARES[6] et France Stratégie[7], car les périmètres des études varient. Si certains limitent les métiers du numérique au secteur de l'informatique, d'autres s'y réfèrent notamment à travers l'acronyme SMACS pour « Social, Mobility, Analytics, Cloud, Sécurité »[8]. Cet acronyme valorise en effet les nouveaux métiers que le numérique a fait émerger (par exemple dans le domaine des réseaux sociaux ou de l'analyse de données) ou la transformation des métiers existants. Dans le cadre de la mission, nous retiendrons cette deuxième définition.[9] La complexité de définir les métiers du numérique souligne que la réflexion par métier ne correspond peut-être pas à la dynamique évolutive de ce secteur. Plutôt que de se limiter à une analyse métier, il pourrait ainsi être pertinent d'évoluer vers une analyse des compétences numériques (à l'image de ce que souhaitait faire la Commission européenne[10]).

[1] Pôle emploi, Les fiches métiers sont regroupées au sein d'un répertoire dénommé ROME, Disponible ici.

[2] Syntec Numérique, Bilan 2018 et perspectives 2019, Disponible ici.

[3] OPIIEC, Numérique, Les chiffres de la branche, 2019, Disponible ici.

[4] Cigref, Nomenclature des métiers SI du Cigref, 2018, Disponible ici.

[5] Apec, Annuaire des métiers, Disponible ici.

[6] France Stratégie, DARES, Les métiers en 2022, 2015, Disponible ici.

[7] France Stratégie, Céreq, Vision prospective partagée des emplois et des compétences La filière numérique, 2017, Disponible ici.

[8] Informatiquenews, SMACS : connaître les métiers sur numérique, 2015, Disponible ici.L'article précise : S pour social et réseaux sociaux – M pour mobilité – A pour analytics, analyse des données, le Big Data – C pour cloud computing, calcul et stockage sur des serveurs informatiques distants connectés par Internet – S pour sécurité.

[9] Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale de l'Education nationale, Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, Rapport sur les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique, Disponible ici.

[10] Commission européenne Référentiel européen des e-compétences 3.0, 2014, Disponible ici.

Le numérique : un vivier d'opportunités pour les talents et les entreprises

L'économie numérique a permis de créer environ 2 millions d'emplois en France au cours des dix dernières années. Les opportunités de croissance d'emplois sont donc très fortes[11] : entre 2017 et 2018, les embauches dans ce secteur ont progressé de 12%, soit 2,4 fois plus que pour les autres métiers[12]. Sur l'année 2018, la branche des services informatiques et logiciels a créé plus de 34 000 emplois nets.[13] Près de 80 000 emplois issus des métiers dans les technologies numériques sont non pourvus, faute de profils formés[14]. De plus, les analyses prospectives soulignent que 1,75 millions de nouveaux emplois seraient attendus d'ici 2030 dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.[15]

Si ces chiffres restent à relativiser depuis la crise sanitaire, dont l'impact et les conséquences économiques restent encore à mesurer[16], le numérique reste un secteur clé et son potentiel ne cesse de croître.[17]

Mais si la promesse en termes d'emploi est forte, il semblerait qu'elle bénéficie principalement à une catégorie de population spécifique. En effet, depuis quelques années, on constate que le profil type du salarié du numérique reflète peu la société française.[18] Ainsi, le secteur de la tech, malgré son apparente modernité, participe à une reproduction sociale similaire aux autres champs de l'économie « classique ».[19] D'après la campagne d'auditions que nous avons menée et de la littérature existante sur le sujet, les principaux freins à l'insertion des profils diversifiés sont notamment liés :

- au manque d'accès à une connexion Internet performante et à un équipement numérique individuel (supprimer toutes les guillemets à chaque phrase en tiret)
- à la méconnaissance des opportunités numériques des jeunes et des prescripteurs,
- à la concentration des offres de formation et d'emploi numériques dans les grandes métropoles,
- à la discrimination à l'embauche pour les emplois qui requièrent des compétences numériques,
- à la difficulté pour les organismes de formation et les entreprises à cibler les talents des QPV et des zones rurales,
- à un manque de synergie entre les acteurs institutionnels et sociaux, les entreprises et les organismes de formation,
- à un écosystème caractérisé par l'entre-soi, menant à plus d'éloignement entre les entreprises et les talents potentiels.

Il en résulte une difficulté pour les candidats des zones rurales ou quartiers populaires à accéder à ces métiers, liée à une information insuffisante et aux freins nés d'un environnement social et géographique qui les défavorise. **Du fait de cet**

[11] Commission européenne, Le futur du travail ? Travail pour le futur !, 2019, Disponible ici.

[12] Pôle emploi, Les métiers du numérique : Quelles opportunités d'emploi ?, 2020, Disponible ici.

[13] Syntec Numérique, Combien le secteur numérique crée-t-il d'emplois ?, 2019, Disponible ici.

[14] Conseil d'orientation pour l'emploi, Automatisation, numérisation et emploi, 2017, Disponible ici.

[15] Commission européenne, Le futur du travail ? Travail pour le futur !, 2019, Disponible ici.

[16] IMFblog, The great lockdown worst economic downturn since the Great Depression, Disponible ici.

[17]Econpapers, The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?, 2016, Disponible ici. Roland Berger, Notre pays face à la donne numérique, 2017, Disponible ici.

[18] Pôle emploi, Les métiers du numérique : Quelles opportunités d'emploi ?, 2020, Disponible ici.

[19] Flécher Marion,«Des inégalités d'accès aux inégalités de succès : enquête sur les fondateurs et fondatrices de start-up", Travail et Emploi – N o 159 – 2019.

accès limité aux opportunités d'emploi offertes par le numérique, l'attrait pour la recherche d'emploi dans le numérique est 30% plus faible dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) qu'ailleurs en France, et les femmes des QPV sont 5 fois moins amenées que les hommes à rechercher un emploi dans les métiers du numérique[20]. De la même manière, il est désormais prouvé qu'à résultats scolaires proches de la moyenne nationale, les jeunes vivant dans des zones rurales (comprenant également les zones périurbaines) ont une orientation beaucoup plus contrainte que les autres et des aspirations plus limitées.[21]

Encadré n°1 :
La notion de diversité dans l'entreprise

Dans l'entreprise, les politiques de promotion de la diversité se sont développées au début des années 2000 en réponse aux normes juridiques françaises et européennes[22] visant à lutter contre les discriminations sur le marché du travail. Sur le plan juridique, la discrimination en emploi décrit le fait d'opérer (intentionnellement ou non) « une distinction » entre des personnes sur la base de critères « non objectivement justifiés par un but légitime ». Une pratique « susceptible d'entraîner un désavantage particulier » pour la personne traitée « de manière moins favorable ». Concrètement, la loi française prohibe 25 discriminations.[23] Parmi celles-ci, nous avons choisi d'orienter le cadre de notre avis sur l'origine géographique, en particulier sur le lieu de résidence et/ou le lieu d'obtention du dernier diplôme du secondaire. En parallèle, la diversité en entreprise est notamment promue à travers la gestion et la valorisation des « talents » et des « potentiels »[24]. La notion de « talents » s'est forgée en opposition à la sacralité des diplômes[25], afin de promouvoir au sein des entreprises le potentiel inexploité qu'une personne issue de la diversité peut apporter dans son métier. Aujourd'hui, cette notion de talent de la diversité recouvre une définition élargie : elle comprend l'ensemble des individus diplômés issus de la diversité, comme ceux qui ont pu mobiliser des qualités non-scolaires dans leur trajectoire socioprofessionnelle. L'enjeu de la valorisation des talents est d'autant plus importante dans les métiers du numérique, qui font face à une pénurie de talents.

[20] Pôle emploi et Diversidays, Création d'un indice inédit : l'indice QPV et numérique, 2019, Disponible ici.

[21] AZEMA Ariane, MATHIOT Pierre, Rapport Mission Territoires et réussite, 2019, Disponible ici.

[22] Charte et loi du 16 novembre 2001 et article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne expose qu'"est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle."

[23] Article L.1132-2 du Code du travail précise 25 critères de discrimination en raison de : son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

[24] MICHAELS Ed, HANDFIELD-JONES Helen, AXELROD Beth, The war for talent. Cambridge, MA : Harvard Business School Press, 2001.

[25] L'express, Recruter des talents plutôt que des diplômes, 2012, Disponible ici.

NOS CONVICTIONS

L'importance de la diversité géographique

La question de la diversité doit être étroitement liée à la question des territoires. Comme le souligne France Stratégie[26], si la crise de la Covid-19 a d'ores et déjà un impact négatif massif sur l'emploi dans toute la France, les territoires n'y sont pas exposés de la même manière, notamment du fait de leur spécialisation économique.[27] Ce phénomène est notamment renforcé par l'hypertrophie du bassin d'Île-de-France, qui concentre à lui seul presque un tiers des offres d'emploi du numérique en France, contre un cinquième des offres tous métiers confondus[28] et qui produit, à lui seul, 30% du PIB national[29].

Selon le Ministère de la Cohésion sociale, le taux de chômage dans les QPV est près de 3 fois supérieur à la moyenne nationale[30]. **C'est pourquoi, lors de la poursuite de ce travail amorcé en pleine crise, nous avons jugé indispensable d'articuler la question de la diversité (*cf*. encadré) à la question de la revalorisation des territoires**,[31] en visant particulièrement les zones rurales (i.e, éloignées des centres urbains) et les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)- symboliquement éloignés des bassins d'emplois. **Pour faire face à ces enjeux, le gouvernement doit lancer une politique ambitieuse de l'emploi dans le numérique, qui ne peut faire l'impasse sur l'aménagement des territoires, notamment dans le cadre de la revitalisation des zones rurales. Cela nécessite également d'accompagner l'ensemble de la population à se saisir de ces opportunités.**

Les risques d'un écosystème numérique peu diversifié

Le secteur numérique a enregistré une croissance considérable ces dernières années, mais fait Le secteur numérique a enregistré une croissance considérable[32] ces dernières années[33], mais fait face à une problématique de taille : le recrutement. Selon la Commission européenne, la pénurie de collaborateurs dans le numérique au sein de l'Union européenne atteindra 756 000 personnes en 2020.[34] D'une part, on note une forte tension entre des besoins en recrutement en très forte hausse ces dernières années[35], et le nombre de candidats potentiels capables de répondre à cette demande, notamment en raison de l'évolution rapide de certaines compétences comme celle de développeur. D'autre part, les politiques de ressources humaines (RH) des entreprises ne sont pas suffisamment ouvertes à l'ensemble des profils susceptibles de les intéresser. Les métiers sont en effet souvent présentés sous un angle peu attractif, les personnes issues des QPV et des zones rurales s'y sentent

[26] France Stratégie, Vulnérabilité économique des zones d'emploi face à la crise, 2020, Disponible ici.

[27] Eurofound, Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe, 2020, Disponible ici.

[28] Diversidays, Création d'un indice inédit : l'indice QPV et numérique, 2019, Disponible ici.

[29] Insee, Bilan économique 2019 Ile-de-France, 2019, Disponible ici.

[30] Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, Emploi, insertion et développements économiques, 2019, Disponible ici.

[31] McKinsey, The future of work in Europe, 2020, Disponible ici. Cette étude souligne que dans les mégalopoles, moins de 60 % de la croissance de l'emploi prévue peut être remplie par les personnels présents localement.

[32] Le Syntec Numérique chiffre à 150 800 postes créés depuis 2009, Disponible ici .

[33] Syntec Numérique, Bilan 2018 et perspectives 2019, Disponible ici.

[34] Commission européenne, Les compétences numériques au cœur de la nouvelle stratégie pour les compétences pour l'Europe, 2016, Disponible ici.

[35] Pôle emploi, Enquête besoin main d'œuvre, 2020, Disponible ici.

peu représentées, et **les exigences des offres d'emploi (diplômes d'écoles particulières…) ne tiennent pas toujours compte de la diversité des parcours**.

Sans affirmer une ambition forte de diversifier les profils des métiers numériques, on risque d'assister à l'avènement d'un marché de l'emploi numérique à deux vitesses, avec un renforcement des inégalités sociales et territoriales.

Talents et entreprises : une rencontre à favoriser

Pour que les opportunités numériques soient accessibles et attractives pour les talents présents dans les QPV et les zones rurales, il est essentiel que ces derniers se sentent mieux représentés dans l'écosystème numérique.

À cela s'ajoute l'absence de liens entre les acteurs de l'insertion, les organismes de formation, les institutions (CCI, DIRECCTE…) et les entreprises : la multiplicité des acteurs peut parfois faire office de barrière pour les entreprises désireuses de se rapprocher des populations éloignées de l'emploi.

L'enjeu est donc de lever ces différents freins pour rendre l'industrie numérique plus représentative de la société française dans toute sa diversité, afin qu'elle soit plus inclusive, plus performante, et éviter ainsi qu'elle ne contribue à creuser davantage les inégalités.

Encadré N°2 :
Inclure la diversité comme composante majeure du plan de relance

Déclaré par le gouvernement comme l'une des priorités de la relance post-Covid, l'avenir des jeunes constitue le premier volet du plan de relance. Doté d'une enveloppe de 6,5 milliards d'euros, le plan « 1 jeune, 1 solution »36 prévoit ainsi un éventail de mesures pour accompagner les jeunes de 16-25 ans au sortir de la crise de la COVID-19, avec notamment une aide au recrutement de 4 000 euros pour tout jeune recruté entre août 2020 et janvier 2021, des formations vers les métiers d'avenir pour 200 000 jeunes, et des parcours d'insertion sur mesure pour les jeunes éloignés de l'emploi. Nous appelons le Gouvernement à renforcer l'ambition politique visant à promouvoir la diversité dans les métiers du numérique, et ce pour deux raisons : donner une chance à tous les publics éloignés de l'emploi de saisir les opportunités offertes par le numérique, et permettre aux entreprises de faire face à la pénurie de talents dans ce domaine et de contribuer ainsi à la performance nationale, dans le contexte d'urgence sociale provoqué par la crise sanitaire. Il s'agit donc de faciliter la rencontre entre les entreprises et les potentiels talents issus des QPV et des zones rurales, en multipliant les opportunités d'échange.

Dans le contexte du plan de relance, nous sommes convaincus que le numérique peut être un moteur d'insertion durable dans la vie professionnelle pour tous, et un atout certain pour les entreprises. Ainsi, le présent avis vient nourrir les propositions du plan de relance en matière d'accès à l'emploi, afin qu'elles soient au bénéfice de tous, en particulier pour les citoyens des territoires ruraux et des quartiers prioritaires. Les recommandations qui suivent viennent appuyer les aspects économiques et territoriaux du plan gouvernemental.

[36] Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports, Plan jeunes 1 jeune 1 solution, 2020, Disponible ici.

Méthodologie

Saisis en mai 2020 par la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, le secrétaire d'État à la Cohésion des Territoire, le secrétaire d'État chargé de la transition numérique et des communications électroniques et par la Ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, et partant du constat du manque de diversité dans les métiers du numérique malgré les actions volontaristes, nous proposons 15 recommandations activables au niveau national, dans le but de renforcer l'efficacité des actions déployées, notamment dans le cadre du plan de relance.

Pour répondre à ces questionnements, nous nous sommes appuyés :

- sur plus de 120 auditions : associations dédiées à l'égalité des chances, organismes de formation et écoles d'ingénieurs, prescripteurs, acteurs publics, chercheurs, entreprises, jeunes issus de zones rurales et QPV, élus, *etc*[37]. Ces auditions nous ont permis d'identifier les freins à l'insertion professionnelle par le numérique, les solutions existantes, et de recueillir les recommandations émises par les acteurs auditionnés,
- sur la littérature scientifique et les divers rapports publiés ces dernières années,
- des consultations qui ont été menées auprès de l'écosystème Tech d'Occitanie (Toulouse et de Montpellier) et d'Île-de-France,
- sur un groupe de cinq experts de l'égalité des chances, de l'égalité entre les femmes et les hommes et des questions autour de l'inclusion et des territoires.

Les auditions et consultations nous ont permis de rencontrer une grande variété d'acteurs, dont la liste est détaillée en annexe. Ces nombreux échanges nous ont permis de faire émerger des recommandations pour une économie numérique plus inclusive à travers trois thématiques intrinsèquement liées au plan de relance :

- Garantir aux profils issus de la diversité une information claire sur les opportunités d'emplois dans le numérique et sur les modalités d'accès à une formation ;
- Repenser et mesurer la politique de recrutement pour répondre au manque de diversité dans le numérique ;
- Renforcer la politique de redynamisation des territoires.

Pour chaque recommandation, nous avons précisé trois indicateurs : l'objectif, l'impact (court ou long terme) et les acteurs en charge.

[37] Liste exhaustive disponible en annexe.

LES RECOMMANDATIONS

Axe 1 :
Garantir l'information et l'accès à la formation sur les opportunités du numérique auprès des profils issus de la diversité

Des nombreux entretiens que nous avons réalisés auprès des acteurs de l'inclusion, des jeunes et des entreprises, l'axe de la formation est particulièrement ressorti. Ces échanges ont permis de souligner, d'une part, la méconnaissance des métiers et des formations numériques par les talents intéressés (élèves, personnes en reconversion…), d'autre part, l'élitisme des formations informatiques, notamment privées, qui perpétuent malgré elles des mécanismes de reproduction sociale qui bénéficient déjà aux plus favorisés et conduisent à exclure les autres. Ainsi, nos préconisations incluent sensibilisation des élèves (recommandations 1, 2) et des prescripteurs aux opportunités numériques (recommandation 3), et création de nouvelles formations accessibles (recommandation 4) et facilitant l'accès au numérique, notamment par le renforcement des bourses pour les étudiants et les apprentis (recommandations 5 et 6, 7, 8 et 9).

Recommandation 1

Sensibiliser les collégiens aux opportunités du numérique dans le cadre de l'accompagnement à l'orientation prévu dès la 4e

Objectif :
Renforcer la visibilité des opportunités du numérique dès le plus jeune âge

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Éducation Nationale, professeurs principaux, conseillers d'orientation, ONISEP, CIO

Les auditions menées auprès des jeunes de quartiers populaires et de zones rurales relèvent une forte méconnaissance des métiers du numérique. Nombre d'entre eux rapportent également les stéréotypes liés à l'élitisme et la technicité de ces filières. Pour augmenter le nombre de potentiels issus de la diversité dans ces filières (à la fois dans les spécialités au lycée telles que Numérique et Sciences informatiques (NSI) ou Sciences de l'Ingénieur (SI) et dans les filières numériques de l'enseignement supérieur), il faut non seulement faire connaître ces métiers auprès de ces publics, mais également améliorer la perception de ces filières**.** Pour ce faire, il est nécessaire de dépasser la vision strictement scientifique ou technique du numérique et transmettre les implications sociales et sociétales qu'il génère. En effet, les métiers du numérique sont à ce jour complexes, variés, et méconnus (Voir recommandation 13).

Le récent rapport « Mission orientation et égalité des chances dans la France des zones rurales et des petites villes -Restaurer la promesse républicaine » [38] souligne qu'à catégorie socio-professionnelle équivalente, à résultats scolaires équivalents, les jeunes des zones rurales et des quartiers populaires demeurent entravés dans leurs aspirations professionnelles. Lorsque l'on sait que le mimétisme familial concerne plus d'un jeune sur quatre et qu'un tiers des jeunes déclarent que leur famille leur a déconseillé une orientation qu'ils avaient envisagée, on perçoit à quel point la méconnaissance générale des opportunités du numérique en termes d'études et d'emplois peuvent limiter les opportunités des uns, lorsque la connaissance des filières et enjeux ouvrent largement le champ des possibles des autres.

Face aux disparités en termes d'orientation et de formation aux usages numériques en fonction des familles dans le cursus scolaire, de nombreuses associations se mobilisent d'ores et déjà pour sensibiliser les profils minoritaires à ces métiers. Ces actions locales visent notamment les filles, les jeunes de territoires ruraux et de QPV. **Si nous saluons les initiatives locales, on ne saurait faire l'économie d'une politique publique d'ampleur visant à enseigner le numérique tout au long de la scolarité via des modules spécifiques dès le plus jeune âge.** Afin de garantir la valorisation de ces filières auprès de l'ensemble des élèves, cette sensibilisation doit en effet être mise en place par toutes les écoles du territoire. **Le rôle de l'école est d'autant plus déterminant que les actions de médiation sont souvent absentes des territoires les plus éloignés, tels que les zones rurales.** C'est pourquoi, nous proposons de **sensibiliser l'ensemble des collégiens aux opportunités du numérique dans le cadre de l'accompagnement à l'orientation prévu dès la 4ème.** En effet, il est ressorti des auditions que la classe de **4ème était un moment décisif pour accompagner les choix d'orientation des jeunes qui, à cet âge, sont assez matures pour commencer à réfléchir à leur projet professionnel et préparer le choix du stage de 3ème.** De plus**,** un rapport de l'UNESCO de 2017[39] constate que les élèves semblent perdre leur intérêt et leur confiance pour ces matières entre le début et la fin de l'adolescence. Il

[38] BERLIOUX Salomé, Mission orientation et égalité des chances dans la France des zones rurales et des petites villes Restaurer la promesse républicaine, 2020, Disponible ici.

[39] UNESCO, Déchiffrer le code : l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STEM), 2017, Disponible ici.

s'agirait de mettre en place cette sensibilisation en s'appuyant sur volume horaire dédié dans l'emploi du temps des élèves dès la classe de 4ème pour l'élaboration du projet professionnel[40]. **Afin, de garantir un accompagnement de qualité, il faut que les professeurs en charge de l'orientation (professeurs principaux), ainsi que les conseillers d'orientation puissent disposer des clés pour conseiller les élèves sur les formations du numérique.** Cela doit notamment se traduire par des formations obligatoires à destination des professeurs. Accroître la visibilité des opportunités du numérique peut également donner lieu à la création de partenariats entre l'Éducation Nationale et des acteurs locaux tels que des associations, ou encore l'implication de rôles-modèles. De nombreuses études ont en effet démontré l'impact positif que pouvaient avoir les rôles-modèles et le mentorat pour encourager les jeunes vers les filières numériques.[41] Il faut toutefois veiller à ce que les rôles-modèles soient des personnes accessibles auxquels les élèves puissent s'identifier.

[40] Eduscol, Orientation: priorités et perspectives des réformes engagées dans l'éducation, 2020, Disponible ici.

[41] MORLEY Chantal et COLLET Isabelle, « Femmes et métiers de l'informatique : un monde pour elles aussi », Cahiers du genre, 2017, no 62, p. 183-202.

Recommandation 2

Mettre en place une journée ou semaine de sensibilisation nationale autour des métiers du numérique pour renforcer l'accompagnement du choix de l'orientation

Objectif :
Renforcer la connaissance des métiers auprès des plus jeunes et donner envie de se projeter vers ces métiers d'avenir

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Éducation Nationale, Secrétaire d'Etat chargé de la Transition numérique et des Communications électroniques, Ministère de la culture, Ministère de la ville, Entreprises

Tel que mentionné dans la recommandation précédente, il est désormais prouvé qu'à résultats scolaires proches de la moyenne nationale, les jeunes des zones rurales ont une orientation beaucoup plus contrainte que les autres et des aspirations plus limitées. Toutefois, rappelons que ces choix d'orientations ne sont pas le résultat d'un manque d'ambition, mais la somme de contraintes implicites et matérielles, auxquelles s'ajoutent un manque d'information et d'accompagnement. **Pour dépasser le déterminisme social et valoriser ces filières auprès des jeunes de quartiers prioritaires et de zones rurales, il faut mobiliser l'ensemble de l'écosystème. Pour ce faire, nous préconisons de déployer un plan national de communication massif, afin de porter à la connaissance de tous les opportunités du numérique et de sensibiliser les populations sur leur accessibilité.** Ce plan de communication reposerait sur une collaboration étroite entre les acteurs publics et privés. Dans le cadre de ces temps dédiés, l'ensemble de l'écosystème numérique serait représenté (entreprises numériques ou nécessitant des compétences numériques, les organismes de formation, le tissu associatif, les prescripteurs…). Ils seraient l'occasion de valoriser des témoignages de rôles modèles, auxquels les talents des zones rurales et quartiers populaires pourront s'identifier. **Pour renforcer l'efficacité des journées de sensibilisation à destination des jeunes des territoires, il nous semble nécessaire qu'elles soient complétées par une stratégie de communication dans les médias audiovisuels et sur les réseaux sociaux.** A l'image des capsules vidéos proposées par Pôle emploi avec l'influenceur Florian on Air[42] (dédiées aux métiers de bouche) ou celles proposées par l'Onisep[43], il s'agira de promouvoir la variété des métiers du numérique.

[42] Les missions du goût - Florian on Air & Pôle emploi, disponible ici

[43] Onisep TV, Les métiers du numérique, Disponible ici

Recommandation 3

Lancer un plan d'action pour former les prescripteurs (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales…) aux compétences et aux métiers du numérique *

Objectif :
Valoriser l'orientation vers les métiers du numérique pour les jeunes et les publics en reconversion

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Collectivités Publiques, écosystème local

Les prescripteurs ont un rôle déterminant dans l'élaboration du projet professionnel. Les auditions effectuées soulignent à l'unanimité que la visibilité des opportunités doit passer par la formation des personnes chargées de la médiation numérique et de l'insertion professionnelle. **C'est pourquoi nous recommandons la mise en place d'une formation annuelle obligatoire (en lien avec la recommandation 13) à destination des prescripteurs (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales, Plans Locaux Pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi, Espaces Dynamiques d'Insertion, Centres d'Information et d'Orientation, Maisons de l'Emploi et des Entreprises, Points Infos Jeunes, Bureau Information Jeunesse, Maison de la Jeunesse et de la Culture…) afin qu'ils disposent des informations adéquates sur le secteur numérique (prenant en considération le fait que le numérique est en évolution constante).**

Ces formations pourraient être dispensées en lien avec les acteurs locaux. Pour garantir une homogénéité sur l'ensemble du territoire, elles pourraient reposer sur la mise en place d'une certification nationale labellisée avec un système d'e-learning qualifiant. Par ailleurs, l'information délivrée sur ces métiers et les filières de formation devra être exempte de tout stéréotype. Ainsi, les prescripteurs et acteurs de l'insertion doivent être également formés à la pédagogie de l'égalité pour assurer que « *les contenus, les contextes et les pratiques pédagogiques soient exempts de toute discrimination, en tenant compte des rapports sociaux, de sexes, mais aussi de classes ou d'origine ethnique* ». [44] Enfin, en ce qui concerne les agences Pôle emploi, compte tenu de la difficulté à garantir la transversalité des compétences des agences sur l'ensemble des spécialités, il pourrait être pertinent qu'une agence par région soit référente sur la thématique du numérique à l'image de l'agence de Castelnau-le-Lez dans l'Hérault ou celle de Lille Port Fluvial qui se sont spécialisées dans les métiers du numérique. Nous recommandons également de faciliter la mobilité hebdomadaire de ces agents spécialisés dans les filières numérique dans d'autres agences du territoire afin que ces opportunités profitent à tous.

[44] COLLET, Isabelle, Former les enseignant-e-s à une pédagogie de l'égalité , *Le français aujourd'hui*, vol. 193, no. 2, 2016, Disponible ici.

Recommandation 4

Créer un baccalauréat dédié au métier de développeur *

Objectif :
Diversifier l'offre de formations dès le lycée

Impact:
Court terme

Acteurs en charge :
Éducation Nationale

Pôle emploi pointe que sur les 71 650 offres d'emplois numériques diffusées en 2018, les trois activités qui ont le plus recruté sont les études et développements informatiques, la maintenance informatique et bureautique et la relation commerciale. Ces trois activités sont identifiées comme des secteurs en tension[45], c'est-à-dire que les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont supérieures au nombre de personnes cherchant à s'insérer sur ce marché. Cette situation est en partie dûe au fait que l'offre de formation ne s'est pas développée en cohérence avec les besoins des entreprises et de manière suffisamment rapide. Le besoin élevé de recrutement de développeurs en est la parfaite illustration.[46] **Pour répondre à ce besoin, nous proposons de développer un baccalauréat professionnel dédié au métier de développeur. Les filières professionnelles du secondaire sont des diplômes qualifiants qui permettent d'apprendre un métier et devenir rapidement opérationnel sur le marché du travail, notamment à travers des périodes de formation en milieu professionnel.**

S'il existe déjà un bac professionnel systèmes numériques[47], aucune offre relative au développement informatique n'est disponible. Pourtant, l'accessibilité de la formation sur l'ensemble du territoire permettrait d'insuffler mécaniquement plus de diversité dans les métiers du numérique en s'adossant aux infrastructures déjà existantes (lycées techniques et technologiques) et répondre ainsi aux besoins en personnel formé pour les métiers de développeur. Cet enseignement spécifique permettrait également de revaloriser ces filières souvent perçues comme des voies de relégation sociale et symbolique, qui souffrent d'un taux d'abandon important. Cette formation pourrait également créer une base de compétences communes pour les personnes souhaitant poursuivre par des formations courtes (BTS, DUT) ou longues (master). Afin que l'enseignement soit en lien avec les évolutions technologiques, l'élaboration des programmes pédagogiques devra veiller à ce que ces derniers soient en adéquation avec les compétences professionnelles demandées sur le marché du travail de ces filières.

[45] France Digitale, La pénurie des talents dans le numérique, Où en sommes-nous en 2018? 2018, Disponible ici.

[46] Pôle emploi, Enquête besoin main d'oeuvre, 2020, Disponible ici.

[47] Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Note Flash n°19, Les boursiers sur critères sociaux en 2018-2019, 2019, Disponible ici.

Recommandation 5

Inciter les grandes écoles d'informatique et formations au numérique à développer une politique d'ouverture sociale

Objectif :
Renforcer l'accessibilité aux grandes écoles pour les boursiers

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Conférence des grandes écoles, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, Ministère du travail.

Alors que l'enseignement supérieur public compte en moyenne 38% d'élèves boursiers,[48] ce taux tombe à 27% au sein des grandes écoles.[49] La proportion de boursiers au sein des grandes écoles varie énormément, avec des taux allant de 8 à 49%.[50] À titre d'exemple, Polytechnique ne comprend que 12% de boursiers tandis que l'Institut National des Sciences Appliquées (INSA) de Lyon en compte 33%.[51] En juin 2019, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation appelait à renforcer les politiques d'ouverture sociale des grandes écoles et tendre vers un taux de boursiers comparable à la moyenne nationale, soit 38%.[52] L'objectif était d'accroître la diversité des profils sur la base de critères sociaux et géographiques (le montant de la bourse dépend de l'éloignement géographique, soit la distance entre le domicile familial et le lieu d'étude) à l'image de plusieurs grandes écoles telles que l'Institut d'Études Politiques de Paris[53], notamment par des partenariats avec les lycées en Réseau d'Éducation Prioritaire (REP), REP+ ou en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR). À cette fin, le ministère a formé en juin 2019 un comité de pilotage intégrant les dirigeants des Écoles Normales Supérieures (Paris, Lyon, Paris-Saclay, Rennes), de trois écoles de commerce (l'École supérieure des sciences économiques et commerciales (ESSEC), l'Ecole Supérieure de Commerce de Paris (ESCP) et la Haute Ecole de Commerce (HEC)), ainsi que l'Ecole Polytechnique, et leur a confié la mission de formuler une feuille de route avec obligation de résultats pour que ces établissements répondent aux enjeux d'égalité des chances.[54] Dans le rapport rendu par les directeurs de ces trois établissements, il est notamment recommandé d'accroître le lien entre Grandes Écoles et les professeurs et conseillers d'orientation des lycées sur l'ensemble du territoire, de mettre en avant des rôles-modèles et de diversifier les modes de recrutement hors classes préparatoires. **Notre recommandation s'inscrit dans cette démarche et propose d'élargir cette politique d'ouverture sociale aux écoles privées d'ingénieurs en informatique et filières universitaires d'informatique, en les intégrant au comité de pilotage décrit plus haut, et en imposant au même titre que les autres écoles d'ingénieurs un taux de boursiers de 15%. Cette politique d'ouverture sociale pourrait en partie être financée par la contribution économique territoriale.**[55]

[48] *Ibid.*

[49] Baromètre, Ouverture sociale dans les Grandes Écoles, 2019, Disponible ici.

[50] *Ibid.*

[51] Fondation INSA Lyon, Les chiffres clés, 2018, Disponible ici.

[52] Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Discours de Frédérique Vidal à l'Assemblée Générale de la Conférence des grandes écoles, Disponible ici.

[53] Sciences Politiques Paris : ce qui change pour 2021, Disponible ici.

[54] Vous trouverez ci après les trois rapports rendus :

-ESCP Europe, ESSEC Business School et HEC Paris, Les écoles de commerce s'engagent dans la diversité sociale, 2019, Disponible ici.

-ENS Paris, Rennes, Lyon, Paris-Saclay, Diversité sociale dans les écoles normales supérieures, 2019, Disponible ici.

-Polytechnique, Synthèse sur la mission de la diversité par l'école polytechnique, 2019, Disponible ici.

[55] Sénat, Les dispositions relatives aux collectivités territoriales dans la loi de finances pour 2010 et la loi de finances rectificative pour 2009, Disponible ici.

Recommandation 6

Faciliter l'accès aux écoles d'ingénieurs et d'informatique en communiquant massivement sur les prêts étudiants garantis par l'État

Objectif :
Diversifier les écoles d'ingénieurs et d'informatique en élargissant les conditions d'accès au prêt étudiant garanti par l'État mis en place en juin 2020

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Conférence des grandes écoles, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, BPI

Si certains dénoncent l'augmentation des frais d'inscription dans plusieurs établissements publics de l'enseignement supérieur[56], le tarif pratiqué dans les établissements privés s'entendent globalement entre 2 000 et 9 000 euros par an.[57] Ces frais d'inscription peuvent être prohibitifs et pénalisent *de facto* les étudiants d'origine sociale modeste. La contrainte financière est en effet le premier frein identifié pour l'intégration des jeunes de QPV ou de zones rurales dans ces écoles, auquel s'ajoute des contraintes d'éloignement géographique qui peuvent induire des frais supplémentaires (hébergement, transport etc.).

Le principe de l'ouverture sociale de ces écoles poursuit le principe de responsabilité de l'État de garantir l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur. C'est pourquoi nous recommandons de communiquer massivement sur le prêt étudiant garanti par l'Etat[58], et d'inciter la BPI à augmenter le seuil d'emprunt de 15 000 euros initialement prévu à 25 000e pour faciliter l'accès aux écoles d'ingénieurs et aux écoles d'informatique.

[56] Usine nouvelle, Infographie : combien coûtent les 20 meilleures écoles d'ingénieurs en France, 2017, Disponible ici.

[57] Studyrama, Ecoles d'ingénieurs : quels frais de scolarité en écoles d'ingénieurs publiques, 2017, Disponible ici.

[58] Voir les conditions ici.

Recommandation 7

Généraliser les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation dans les métiers qui requièrent des compétences numériques

Objectif :
Garantir l'accès aux formations et aux savoirs-être de l'entreprise à des populations qui sont éloignées de l'emploi (QPV, zones rurales)

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Régions, entreprises, Ministère du travail

Les auditions ont mis en lumière deux freins principaux concernant l'insertion des publics dits issus de la diversité dans les métiers du numérique : l'accès à la formation (à travers des limites géographiques, financières, informationnelles ou symboliques) et la maîtrise des codes de l'entreprise (savoirs-être). **Nous préconisons de mobiliser l'apprentissage comme un outil clé pour dépasser ces freins. L'apprentissage permet ainsi à l'élève de bénéficier d'une formation professionnalisante, de compétences concrètes dans le monde du travail, d'un revenu, et d'une formation gratuite.** Ces formations en apprentissage sont également avantageuses pour l'entreprise. Les mesures de simplification de la réforme de l'apprentissage[59] ont apporté une dynamique de croissance du nombre d'apprentis de +16% en 2019. Afin que cet élan ne soit pas freiné par les effets de la crise sanitaire sur l'emploi, le Gouvernement a mis en place un plan de relance de l'apprentissage,[60] comprenant notamment une aide à l'embauche des apprentis pour les entreprises. Étant donné que le secteur du numérique ne représente que 2,1% des entrées en apprentissage,[61] et que la part des jeunes issus des QPV en apprentissage n'est que de 5,7%, le gouvernement souhaite parvenir à ce que 11% des contrats puissent bénéficier aux jeunes des quartiers via des dispositifs de prépa apprentissage dédiés d'ici 2022.[62] **Dans ce contexte, nous proposons d'élargir les dispositifs d'accès à l'apprentissage aux personnes résidant dans les zones rurales.** Concrètement, il s'agirait de prendre en compte le lieu de résidence de l'élève, ou l'établissement d'obtention du brevet ou du baccalauréat pour remplir ce critère. L'objectif est que tous puissent profiter des opportunités offertes par ce type de formation.

[59] LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ici.

[60] Ministère du travail de l'emploi et de l'insertion, Plan de relance de l'apprentissage, 2020, Disponible ici.

[61] DARES, L'apprentissage en 2017, 2018, Disponible ici.

[62] Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, Emploi et développement économique au bénéfice des habitants des quartiers, 2019, Disponible ici.

Recommandation 8

Renforcer l'accès de l'ensemble des élèves et étudiants à l'équipement numérique individuel

Objectif :
Prévenir l'exclusion liée à l'absence d'accès matériel au numérique

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Ministère délégué à la ville, Régions, entreprises, CAF

Les auditions et échanges menés pour cet avis ont été unanimes pour identifier le sujet de l'accès à l'équipement informatique comme un enjeu majeur. La crise de la COVID-19 a notamment souligné les inégalités persistantes quant au multi équipement (1 ordinateur pour une famille avec plusieurs enfants) et à l'accès à un ordinateur individuel.[63] En ce sens, le baromètre 2019[64] souligne que le smartphone s'impose comme l'équipement privilégié pour se connecter à internet pour 51% des Français (soit +9 points par rapport à 2017), et qu'un écart se creuse avec l'utilisation de l'ordinateur (31% pour l'ordinateur, soit -7 points par rapport à 2017). Ce rapport[65] souligne aussi que l'élément déterminant pour être multi-équipé reste le niveau de revenu. C'est en effet au sein des foyers les plus pauvres que l'on enregistre la plus forte hausse de l'utilisation du smartphone pour se connecter à internet. Finalement, les données semblent indiquer un effet de substitution entre ces deux équipements numériques, notamment lié à la contrainte financière. Or, si l'usage d'un smartphone peut suffire pour se connecter à internet, l'accès à un ordinateur individuel demeure essentiel pour se former aux métiers du numérique. **Ainsi, afin de favoriser l'insertion de ces publics qui font face à des contraintes matérielles dans les métiers du numériques, nous proposons de renforcer l'accès à l'équipement numérique individuel de l'ensemble des élèves et étudiants.** Si des facultés et écoles mettent déjà à disposition des élèves des ordinateurs portables, ce phénomène est loin d'être uniforme sur le territoire. Il convient donc de travailler avec les régions et les entreprises (notamment dans le cadre de l'apprentissage) pour garantir l'obtention d'un ordinateur pour les publics les plus défavorisés. Par exemple, en incitant les entreprises qui réactualisent leur parc informatique à les mettre à disposition des régions, afin de les redistribuer aux personnes qui en ont le plus besoin. Les facilités d'acquisition de matériel informatique peuvent également être négociées avec les fournisseurs de matériel à travers des dispositifs d'incitation financière. Il s'agit également d'élargir les dispositifs de prêts proposés par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), qui sont encore trop limités pour le matériel informatique[66].

[63] Article 1, Covid-19 et inégalité des chances, 2020, Disponible ici.

[64] Baromètre du numérique 2018, Enquête sur la diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française en 2019, Disponible ici.

[65] *Ibid.*

[66] CAF de la Haute-Vienne, Prêt d'équipement informatique, Disponible ici.

Recommandation 9

Élargir l'octroi d'aides financières aux personnes souhaitant suivre une formation numérique qualifiante

Objectif :
Soutenir à la fois l'insertion ou la réinsertion des personnes hors-emploi de tout âge

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
CAF, Pôle emploi, missions locales, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

Nous avons identifié lors des auditions que le premier écueil à l'intégration d'une formation numérique reste la contrainte matérielle. Pour valoriser les formations numériques auprès des publics défavorisés, il ne suffit pas de proposer une offre de formation gratuite et l'accès au matériel informatique, il faut également mettre en place des dispositifs financiers pour répondre à leur besoins primaires (logement, nourriture, déplacements…). Si des dispositifs sont déjà mis en place pour d'autres types de formation diplômante, tels que la bourse MESRI[67] ou les garanties Jeunes par les missions locales,[68] la rigidité des critères de sélection ne s'inscrit pas en cohérence avec la réalité de l'offre de formations numériques et les publics susceptibles de pouvoir s'y inscrire (publics en reconversion professionnelle, par exemple). Enfin, il s'agit d'élargir les critères afin qu'ils s'articulent avec les autres bourses disponibles. À titre d'exemple, ces bourses devraient pouvoir être octroyées aux personnes qui n'ont pas encore atteint l'âge légal pour bénéficier du RSA (soit 25 ans) ou qui se trouvent en fin de droits du chômage.

[67] UNICE, ERASMUS et AMI-MESRI pour études 2019-2020, Disponible ici.

[68] Service public, Garantie jeunes, Disponible ici.

Axe 2 :
Repenser et mesurer la politique de recrutement pour répondre au manque de diversité dans le numérique

Au-delà de la dimension de la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) les entreprises doivent garantir une politique de recrutement inclusive (recommandation 10). L'article L.1132-1 du code du travail précise qu'aucun motif de discrimination ne justifie d'écarter une personne d'une procédure de recrutement, de l'accès à une formation ou d'une promotion professionnelle, ni de sanctionner un(e) salarié(e) notamment en matière de rémunération. On comprend ainsi que la politique de diversité doit être mesurable sur l'ensemble du cycle professionnel (recommandation 11). Ainsi, au-delà de l'objectif d'insertion professionnelle, il s'agit de promouvoir l'évolution professionnelle durable des potentiels issus de la diversité (recommandation 12).

Recommandation 10

Inciter les entreprises à repenser les politiques de recrutement pour lutter contre les stéréotypes discriminatoires

Objectif :
Valoriser les démarches de recrutement par compétences (techniques et humaines) et former et responsabiliser les managers aux enjeux de parité / diversité.

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Entreprises, Secrétariat d'état à l'égalité Femmes/hommes, à l'égalité des chances et à la diversité.

Près de la moitié des saisines traitées par le Défenseur des droits en matière de discrimination concerne le domaine de l'emploi.[69] En 2016, France Stratégie s'est intéressé au gain économique généré par la baisse des discriminations en entreprise.[70] Ce rapport établit que la réduction des discriminations rapporterait 7% du PIB, soit environ 150 milliards d'euros. Ces chiffres reposent en partie sur l'augmentation de la population active et une meilleure allocation des talents dans l'économie.

Pour mettre en place une politique de recrutement plus inclusive, il convient d'identifier en amont les situations et les processus potentiellement discriminatoires, et de valoriser des procédures RH objectives. La loi[71] prévoit d'ailleurs en ce sens une obligation de formation à la non-discrimination des personnes chargées des opérations de recrutement dans les entreprises d'au moins 300 salariés ou dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement. Il s'agit toutefois de renforcer la formation des responsables des ressources humaines et les personnes qui forment les professionnels au recrutement. **Ces formations peuvent notamment se traduire par des MOOC labellisés, complétés d'un travail de fond en présentiel pour les accompagner dans la prise de conscience des stéréotypes et discriminations dont ils peuvent être porteurs**. Ce MOOC pourra notamment s'appuyer sur le « guide pour un recrutement sans discrimination » [72] publié par le Défenseur des droits le 25 juin 2019, qui précise les différentes étapes d'un processus de recrutement, de la définition du besoin de l'entreprise jusqu'à l'embauche effective.

Les auditions menées dans le cadre de cet avis, nous ont permis de relever que les pratiques de recrutement des entreprises numériques sont de véritables barrières à l'emploi pour certains types de publics. Les critères fréquents des offres d'emploi qui exigent que les candidats soient « issus d'une grande école » (où l'on trouve moins de personnes en provenance des territoires QPV et zones rurales…)[73], excluent de facto les candidats, qui à compétences comparables, ne proviennent pas de ces écoles. **Pour limiter ces discriminations indirectes, nous appelons à recruter sur la base des qualifications, testées de manière alternative lorsqu'il s'agit de compétences techniques (savoir coder par exemple), plutôt qu'uniquement en fonction du diplôme universitaire. À ce titre, nous recommandons les entretiens structurés, c'est-à-dire une grille d'entretien identique à l'ensemble des candidats**, et de limiter les questions d'ordre personnel non directement liées à l'offre d'emploi. Enfin, au-delà de la création de partenariats avec des acteurs de l'insertion, l'élargissement du « sourcing » des candidats, se traduit avant tout à travers le mode de diffusion de

[69] Défenseur des droits, Communiqué de presse : un guide pratique pour prévenir des discriminations à l'embauche, 2019, Disponible ici.

[70] France Stratégie, Le coût économique des discriminations, 2016, Disponible ici.

[71] Article 214 de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, disponible ici.

[72] Défenseur des droits, Guide pour un recrutement sans discrimination, 2019, Disponible ici.

[73] *Ibid.*

l'offre d'emploi. Diffuser l'offre uniquement auprès de certains viviers identifiés (grandes écoles, associations « d'anciens », réseau personnel et familial…) favorise la cooptation et la reproduction sociale et réduit ainsi la probabilité de recevoir des candidatures « diversifiées » en termes de profils et de caractéristiques personnelles. Une large diffusion du poste à pourvoir (par exemple via les services de Pôle emploi, via des sites ou cabinets de recrutement, associations spécialisées dans l'accompagnement de certains publics…) permet d'élargir le vivier de candidates et candidats susceptibles de se présenter.[74]

[74] *Ibid.*

Recommandation 11

Créer un indice afin de mesurer la politique de diversité de l'entreprise à tous les niveaux *

Objectif :
Mesurer les politiques de responsabilité

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
Ministère du travail, Secrétariat d'état à l'égalité Femmes/hommes, à l'égalité des chances et à la diversité, Entreprises

La mesure de la politique de diversité s'est imposée depuis plusieurs décennies dans les pays anglo-saxons (et aux Pays-Bas), où la reconnaissance juridique des groupes minoritaires et la mise en place de mécanismes de discrimination positive ont favorisé son émergence.[75] Ces actions ont notamment été développées pour lutter contre les discriminations liées à l'origine ethnique sur la base de statistiques établies à cet égard. A contrario, la France refuse la mise en place de telles statistiques sur la base du principe d'unicité de la République française.[76][77] Il s'agit donc d'apporter des précisions sur les données objectives à disposition des entreprises pour rendre compte des politiques internes déployées en faveur de la diversité. **Pour ce faire, nous proposons qu'un groupe de travail multipartites (entreprises, ministères, acteurs de l'inclusion, chercheurs etc) soit constitué pour définir ces indicateurs de suivi (ex : critères géographiques, sociaux, intergénérationnels) en conformité avec le droit en vigueur.** Afin de tenir compte des principaux freins liés à l'insertion de la diversité dans l'emploi et ne pas multiplier les outils de mesure, cet indice devra disposer d'une large définition de la diversité (dépassant la question des territoires, en incluant la question du genre, de l'âge et du handicap), ainsi que tenir compte l'ensemble du cycle de la vie professionnelle des salariés (de la politique de recrutement, à l'accès à la formation interne, la rémunération, et l'évolution professionnelle, etc). À titre d'exemple, si l'index de l'Égalité professionnelle femmes-hommes[78] déployé à partir du 1er mars 2020 constitue un premier pas dans la mesure de la politique de diversité des entreprises, la restriction de son périmètre à la question de rémunération entre les femmes et les hommes, ne permet pas d'en faire un outil de référence ni sur la question du genre, ni sur celle de la diversité au sens large.

[75] Zannad, Hédia, et Pete Stone. « Mesurer la diversité en entreprise : pourquoi et comment ? », *Management & Avenir*, vol. 38, no. 8, 2010, pp. 157-175.

[76] Article 1er de la Constitution, Disponible ici.

[77] Conseil Constitutionnel, Décision n°2007-557 DC du 15 novembre 2007, Disponible ici , « *si les traitements nécessaires à la conduite d'études sur la mesure de la diversité des origines des personnes, de la discrimination et de l'intégration peuvent porter sur des données objectives, ils ne sauraient, sans méconnaître le principe énoncé par l'article 1er de la Constitution, reposer sur l'origine ethnique ou la race ; qu'en tout état de cause* ».

[78] Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, Dossier de presse / Index de l'Egalité professionnelle femmes hommes, 2019, Disponible ici.

Recommandation 12

Mesurer systématiquement la durabilité de l'insertion professionnelle des personnes ayant bénéficié d'un accompagnement (y compris les apprenants) afin de renforcer le financement des actions les plus efficaces

Objectif :
Assurer l'évolution durable des talents issus de la diversité de manière à ce qu'ils soient représentés dans toutes les strates de l'entreprise.

Impact :
Court terme

Acteurs en charge :
GEN, acteurs de la formation, Pôle emploi et ministères liés

Face au besoin croissant de recruter des personnes disposant de compétences numériques, et à la disparité de l'offre de formation sur le territoire, de nombreuses initiatives se sont développées, notamment dans le cadre de la Grande École du Numérique lancée en 2015 par le Gouvernement. Ces formations délivrées par le tissu associatif visent à la fois à répondre aux besoins des entreprises et à garantir l'accès à la formation pour tous. [79] Afin d'assurer que les financements publics visent les formations, qui garantissent la durabilité de l'emploi, nous proposons **de renforcer le suivi des parcours et/ou projets professionnels des bénéficiaires par les organismes de formation**. Pour ce faire, les organismes de formation doivent mettre en place un dispositif d'accompagnement social prenant en compte les particularités des personnes bénéficiaires, notamment pour les publics les plus éloignés de l'emploi, ainsi d'accompagner des formations de montées en compétences, y compris pour les profils en reconversion.

[79] Selon le cahier des charges, les publics bénéficiaires sont pour 80% des personnes sans le bac, niveau bac, ou en recherche d'emploi; 30% de femmes et 30% de résidents des quartiers prioritaires. Disponible ici.

Axe 3 :
Renforcer la politique de dynamisation des territoires

S'il est essentiel de faire de l'ancrage géographique des talents une force dans leur parcours et de favoriser la mobilité, l'ambition de valoriser la diversité dans les métiers du numérique ne peut être traitée sans renforcer la politique d'aménagement du territoire. Ainsi la politique de l'emploi s'impose comme une démarche concertée avec les acteurs du territoire. Les auditions effectuées ont permis d'identifier la nécessité de renforcer l'engagement global et organisé entre les différents acteurs locaux pour co-construire une politique d'inclusion numérique adaptée aux spécificités des territoires (recommandation 13). Afin que les opportunités numériques puissent bénéficier aux acteurs locaux, il s'agit de renforcer la démarche de repérage des talents dans les QPV et zones rurales. Pour ce faire, nous proposons une démarche co-construite entre prescripteurs, organismes de formation et le tissu associatif (recommandation 14). Pour renforcer l'attractivité des territoires, il s'agit également de conditionner les avantages fiscaux à l'embauche de talents issus des territoires ruraux ou prioritaires (recommandation 15).

Recommandation 13

Créer un groupe de travail national de prospective des besoins en compétences numériques décliné dans les métropoles French Tech, dans une perspective de redynamisation des territoires *

Objectif :
Répondre notamment au besoin de clarté et de communication entre les compétences numériques (transversales et techniques) demandées par les entreprises, les formations proposées et les publics.

Impact :
Court terme / Moyen terme

Acteurs en charge :
Le groupe de travail pourrait être piloté par les DIRECCTE en région et impliquerait une gouvernance multipartite avec des délégués des ministères idoines (travail, enseignement et recherche, numérique, égalité des chances), conseillers régionaux, DARES, CCI, GEN, Pôle Emploi, Caisse des dépôts, FrenchTech.

Tel que mentionné à plusieurs reprises dans le cadre de cet avis, le Conseil, Anthony Babkine, ainsi que l'ensemble des acteurs auditionnés pour ce travail ont identifié un réel manque de définition claire et précise des métiers du numérique. Si plusieurs définitions et référentiels existent, ils ne disposent pas du même périmètre.

Ainsi, le groupe de travail aurait pour objectif :

- **d'étudier plus finement les métiers en tension dans le numérique par bassins d'emplois dans une démarche prospective sur 5 ans ;**
- **d'aider à articuler une politique d'emploi et de formation cohérente avec les besoins sur le territoire ;**
- **de recenser les publics les plus éloignés des métiers numériques et à entreprendre des actions de sensibilisation pour leur faire connaître les opportunités existantes dans le secteur.**

Cette stratégie de prospection doit également permettre de définir les branches du secteur et d'ainsi favoriser l'usage des POEC[80] (Préparation opérationnelle à l'emploi collective). La précision des branches professionnelles renforcera ainsi l'adéquation entre la formation et les besoins des entreprises, permettant indirectement d'augmenter le taux d'embauche à l'issu à de ces dispositifs. Enfin, à l'instar du badge numérique[81], **Anthony Babkine et le Conseil recommandent aussi qu'un référentiel des compétences nécessaires aux métiers du numérique soit établi. La valorisation des compétences numériques transversales faciliterait ainsi la mise à jour des formations et la reconversion éventuelle vers les métiers en tension.**

Cette démarche doit être accompagnée d'une sensibilisation auprès des populations locales sur les opportunités et les métiers numériques existants. Cette communication ne doit pas être exclusivement destinée aux jeunes, mais doit aussi viser les TPE, PME et les personnes en reconversion. Le groupe de travail devra donc travailler avec l'ensemble des acteurs impliqués pour proposer une communication claire sur les besoins des territoires, les formations disponibles. Cette communication devra être présente dans les écoles, les organismes en charge de l'insertion professionnelle et dans le cadre des formations internes proposées par les entreprises.

[80] Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, Préparation opérationnelle à l'emploi collective - POEC, 2014, Disponible ici.

[81] Le plus important, Des emplois pour tous demain avec la tech?, 2020, Disponible ici.

Recommandation 14

Créer et financer des projets expérimentaux incitant les associations d'égalité des chances et de médiation numérique à travailler entre elles pour accompagner les publics dits « invisibles » vers les opportunités du numérique *

Objectif :
Sourcing des formations numériques

Impact :
Court terme / Moyen terme

Acteurs en charge :
Secrétariat d'État chargé du numérique, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Ministère délégué à la ville, Ministère du travail, DIRECCTE, Entreprises, acteurs de l'insertion professionnelle.

Les auditions ont souligné la difficulté pour les organismes de formations numériques de cibler les potentiels des QPV et des zones rurales. Dans ce contexte du Plan d'investissement dans les compétences (PIC)[82] dont l'objectif est de former et d'accompagner vers l'emploi un million de jeunes et un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés, un appel à projets visant à repérer ces publics dits « invisibles » a été lancé le 21 février 2019.[83] Cet appel à projet vise particulièrement les jeunes NEET ("ni en emploi, ni en formation, ni en études") résidant dans des zones QPV, des zones du PRIJ (Plan régional d'insertion pour la jeunesse) ainsi que dans des zones rurales et périphériques. Ce projet national est décliné dans chaque territoire à travers les DIRECCTE (directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). **Pour renforcer les bonnes pratiques en matière de « sourcing », nous recommandons de créer une synergie entre les acteurs de l'égalité des chances, les acteurs du numérique et les acteurs de l'orientation. Ainsi, au-delà de Pôle emploi et des missions locales identifiés dans l'appel à projet, il s'agit d'y associer le tissu associatif.** Pour ce faire, il est tout d'abord nécessaire de renforcer la visibilité des actions menées sur un territoire en produisant une cartographie qui les recense. Il est important que cette cartographie se fonde sur les projets et non pas sur les structures afin d'avoir une vision plus dynamique de la portée des actions à l'échelle du territoire. Dans ce cadre, **nous proposons aux régions de financer des actions de repérage de ces publics co-portés par des acteurs associatifs, qui sous condition de leur efficacité pourraient s'inscrire sur la durée.**

[82] Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, Le plan d'investissement dans les compétences, Disponible ici.

[83] Banque des territoires, Repérage des publics «invisibles» : un appel à projet national adapté à un contexte local, 2019, Disponible ici.

Recommandation 15

Conditionner les aides et exonérations locales (type ZRR) à une embauche territoriale par les entreprises

Objectif :
Dynamiser les territoires en soutenant les conditions d'accueil des entreprises du numérique (ZRR et autres) et en s'assurant de l'intégration des populations locales au sein de ces dernières.

Impact :
Court terme / Moyen terme

Acteurs en charge :
Politiques de la ville, aménagement du territoire, DIRECCTE, Régions, écoles, Pôle Emploi

Aujourd'hui, de nombreuses zones en France bénéficient d'une exonération d'impôt sur les bénéfices ou sur les impôts locaux (zones Aides à Finalité Régionales (AFR), Bassins d'emplois à redynamiser (BER), zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU)…[84]). La contrepartie de ces incitations fiscales repose sur le fait que les entreprises participent à dynamiser l'activité économique du territoire. Avec aujourd'hui plus de 13 902 communes classées en ZRR[85] (Zones de revitalisation rurales) supposées disparaître fin 2020, il est essentiel de réfléchir au devenir de ces zones d'exonération et d'aides, notamment dans le secteur numérique. Aujourd'hui, trois scénarios sont envisagés pour ces territoires, selon un rapport sur les pistes d'évolution de la géographie prioritaire en préparation par la ministre déléguée à la ville, auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales : une rationalisation des ZRR, une déconcentration de leur attribution ou une suppression et transformation en crédits budgétaires gérés de manière décentralisée[86]. **Nous recommandons que ces incitations soient étendues. Toutefois, afin que les populations locales bénéficient pleinement de ces implantations, notamment liées à une activité numérique, il s'agit de conditionner les aides et exonérations fiscales à l'embauche des personnes issues des territoires d'implantation.** Aujourd'hui, les QPV disposent de ces exonérations et aides[87], mais cette absence de conditionnement des aides à l'emploi des populations locales empêche les habitants de profiter des opportunités. Enfin, la mesure ne peut être efficace dans les zones rurales que si elle fonctionne en synergie avec le Plan Très Haut Débit 2022. En effet, l'efficacité des dispositifs visant à redynamiser les territoires est conditionnée à un accès performant à Internet sur ces territoires.

[84] Ministère de l'économie, des finances et de la relance, Création d'entreprise dans certaines zones: les exonérations fiscales possibles, 2020, Disponible ici.

[85] Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, Zones de revitalisation rurale, 2020, Disponible ici.

[86] Banque des territoires, Avenir des ZRR, nouvelle définition des espaces ruraux: le gouvernement fait durer le suspense, 2020, Disponible ici.

[87] Ministère de l'économie, des finances et de la relance, Quelles exonérations d'impôts dans les quartiers prioritaires de la ville?, 2020, Disponible ici.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- Fabienne Amoureaux, Chargée de mission emploi et diversité, Medef 31 Toulouse
- Fabienne Arata, Directrice, Linkedin France
- Céline Argy, Chargée des relations médias, Axa France
- Alain Assouline, Président et fondateur de Webforce3, Président du Cinov
- Abdelaali El Badaoui, Fondateur Banlieues santé
- Diarra Badiane, Chargée de mission pour l'insertion et l'emploi, Ville d'Evry-Courcouronnes
- Jessie Badiane, Responsable de la pédagogie et de l'administration, École 42
- Consuelo Benicourt, Directrice RSE, Sopra Steria
- Marianne Billard, Chargée de projet inclusion numérique, Caisse des Dépôts
- Jeanne Bitker, Directrice des opérations, Willa
- Emilie Benoit-Vernay, Directrice, Shopify France
- Jesila Bensalah, Responsable de la stratégie d'influence, AXA France
- Muriel Barnéoud, Directrice de l'Engagement Social, La Poste
- Mohamed Benamra, Développement régional Occitanie, Mozaïk RH
- Elodie Blaquieres, UX Designer, Airbus
- Anne-Sophie Le Bras, Responsable du programme Google Ateliers Numériques, Google
- Clotilde Briend, Directrice affaires publiques, Facebook
- Virgile Brohart, Chef de Projet Economie Numérique, Toulouse Métropole
- Adeline Carrié, Directrice associée, Goods to know
- Christophe Carol - directeur régional, Pôle emploi Occitanie
- Pascal Caye, Directeur délégué à l'Economie sociale et solidaire et aux Dynamiques des territoires, Laposte
- Grazia Cecere, Professeur d'Économie, Institut Mines-Telecom
- Patrick Chaize, Sénateur de l'Ain
- Dipty Chander, Fondatrice de E-mma
- Sandrine Charpentier, CEO Mixity
- Françoise Cosson, Déléguée générale, Fondation Orange
- Philippe Coste, Associé, At Home
- Ludovic Craïssac, Fondateur, Leadership academy
- Sam Dahmani, Délégué Général chez French Tech Lille
- Mickaël Dell'ova, UX Designer, Ubisoft
- Alexandre Desrousseaux, Conseiller technique - Mission transition numérique, Région Hauts-de France
- Diane Deperrois, Directrice des ressources humaines, Axa France
- Milena Doytcheva, Maître de conférences Sociologie des migrations, Sociologie de la ville et des discriminations, Université de Lille
- Hawa Dramé, Co-fondatrice, Time2start
- Haikel Drine, Fondateur, Afrikanda et ancien Maire-adjoint chargé des nouvelles technologies au Blanc-Mesnil
- Anne Claire Dubreuil, Directrice de projet transformation numérique, Sicoval
- Hector Duport de Rivoire, Responsable affaires publiques, Microsoft France
- Thomas Dupressoir, Encadrant technique, Informatique plus
- Firmine Duro, Directrice des Partenariats et de la territorialisation, Pôle emploi
- Gérald Elbaze, Fondateur, APTIC
- Jean Philippe Eprinchard, Responsable du Data et Digital à la Direction des services d'information, AXA France
- Lucette Escudier, Directrice, Fédération des Femmes Pour l'Europe (FFPE)
- Malvina Essaadi, Responsable de l'insertion professionnelle, Université fédérale de Toulouse
- Pierre Eve, Responsable, Institut Télémaque Montpellier
- Kayoum Fane, Co-fondateur, Whire
- Anne Faure, Cheffe de projet numérique, France Stratégie
- Olivier Fay, Responsable innovation et réseau, Face Hérault

- Samia Ghozlane, Présidente, Grande École du Numérique
- Céline Gruffat, Chargée de mission innovation et start-ups, Ministère de l'Economie et des Finances
- Florence Gressard, Chef de service, Étape à Lattes
- Safia Guezi - Bénévole, Association de Jeunes pour le Divertissement à Bagnolet
- Edouard Guerreiro, Délégué général, Toulouse Métropole Emploi
- Denis Guibard, Directeur Général d'Institut Mines-Télécom Business School
- Satou Hadara, Bénévole, Association de Jeunes pour le Divertissement à Bagnolet
- Sofiane Hadji, Collaborateur parlementaire, Assemblée nationale
- Neila Hamadache, Déléguée à la formation, Syntec Numérique
- Alexis Janicot, Directeur délégué, French Tech Toulouse
- Nicolas Jouanneaud, Directeur des Ressources humaines, La poste
- Jean François Kappes, Directeur régional, Simplon Occitanie
- Marie Lacoste, Directrice, Avenir nouvelle maison des chômeurs
- Angélina Lamy, Délégué générale, Fondation Accenture
- Lumir Lapray, fondatrice de l'association OPTIMIST
- Laëtitia Laurent, Responsable Recrutement et Projets RH, AXA France
- Valérie Létard, Coordinatrice La Compagnie du code
- Toure Lockman, Bénévole, Association de Jeunes pour le Divertissement à Bagnolet
- Karim Maklouf - Vidéaste, Association de Jeunes pour le Divertissement à Bagnolet
- Soumia Malinbaum, administratrice et Présidente de la Commission Formation et développement, Syntec Numérique
- Guy Mamou Mani, Co-président, Groupe Open
- Achraf Manar, Étudiant en génie mathématique, en alternance en Knowledge Management & IA, Danone
- Carole Maurage, Présidente, Digital Girls
- Thierry Marc, Secrétaire Général, MEDEF Hérault Montpellier
- Anna Maslova, Associé PWC, Commissaire aux comptes et responsable des programmes d'insertion, PWC
- Bernard Le Masson, Président, Fondation Accenture
- Laura Medji, Fondatrice, Tracktor
- Christine Medrano, Responsable de l'emploi et formation, Sicoval
- Salima Mohamed, Bénévole, Association de Jeunes pour le Divertissement à Bagnolet
- Agnès Montmerle, Déléguée Occitanie, JobIRL
- Hamida Moussaoui, Responsable Réseaux sociaux et impact social, Facebook
- Dan Musaka, Trésorier de l'association, Charo ensemble
- Virginie Novais, Directrice Relations entreprises, École 42
- Esther Ohayon, Responsable Communication, Linkedin France
- Alain Olive, Président de la commission handicap, Syntec numérique
- Eric Pastor, Élu à la commune de Lattes
- Roxane Pauty, Chargée de projets d'investissement, Caisse des Dépôts
- Renée Noëlle Perdriau, Université fédérale de Toulouse
- Mirek Pospisil,Directeur affaires publiques, EMEA LinkedIn
- Lauranne Poulain, Responsable institutionnelle, Syntec Numérique
- Delphine Pouponneau, Directrice Diversité et Inclusion Groupe Orange
- Carlo Purassanta, Directeur, Microsoft France
- Charlotte Radvanyi, Relations institutionnelles, Responsable Affaires publiques, Google
- Severine Ragu, Directrice territoriale, Association pour le droit à l'initiative économique
- Jean Renaud Roy, Directeur affaires publiques, Microsoft France
- Pierre Ruhlmann, Chef opérateur Banque de Détail en France, BNP Paribas
- Rémi Ruyer, DSI, DSI Entreprise Adaptée et Solidaire
- Ines Seddiki, Fondatrice,Ghett'up
- Madi Seydi, membre du board Diversidays
- Lamine Sow, Chargé de mission, Direction au Ministère de l'Europe et des affaires étrangères

- Ibrahima Sylla, Bénévole, Association de Jeunes pour le Divertissement à Bagnolet
- Moussa Sylla, Président et fondateur, Association de Jeunes pour le Divertissement à Bagnolet
- Camille Subra, Responsable régionale, Institut Télémaque
- Samuel Tamba, Responsable partenariat, LinkedIn France
- Daniella Tchana, fondatrice BeSMART edu
- Marc Tetefort, Responsable de l'Atelier Numérique Google
- Alban Tibergien, Gérant de Num'n Prod
- Marianne Tordeux, Directrice affaires publiques, France Digitale
- David Vellayandon, Responsable développement et communication, FACE Grand Toulouse
- Corine Verdier, Consultante management, La mêlée
- Sophie Viger, Directrice générale, École 42
- Audrey Yvert, Responsable finance et du programme French Tech Tremplin, French Tech
- Marie Woignier, Gestionnaire de projet, Service de l'Etape

GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Réf : D20006354

Paris le 20 MAI 2020

Madame Salwa TOKO
Présidente
Conseil national du numérique
6 rue Weiss
75013 PARIS

Madame la présidente,

La révolution technologique à l'œuvre offre de formidables opportunités d'emplois dans le numérique avec 34 000 créations nettes d'emplois en 2018 (1/3 du total)[1]. Par ailleurs, ce sont des emplois offrant des rémunérations et un statut attractifs avec notamment près de 9 contrats de travail sur 10 qui sont des CDI[2].

Cependant, ces emplois ne bénéficient malheureusement pas encore assez la société française dans sa diversité :

- 50,7% des emplois du secteur numérique étaient situés en Ile-de-France en 2018[3] ;
- l'appétence pour la recherche d'emploi dans le numérique est 30% plus faible dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) qu'ailleurs en France et les femmes des QPV sont 5 fois moins amenées que les hommes à rechercher un emploi dans les métiers du numérique[4].

Nous nous devons de rester vigilants afin que les innovations technologiques ne se traduisent pas par une exclusion d'une partie des citoyens en matière d'accès à l'emploi. Au contraire, et tout particulièrement en cette période de crise liée au covid-19 qui fait peser des risques sérieux sur l'emploi, il convient d'honorer la promesse du numérique porteur d'opportunités pour tous, en particulier pour les citoyens des QPV et zones rurales.

Depuis sa création, votre Conseil joue un rôle essentiel de veille et d'alerte sur les enjeux relatifs aux problématiques sociales, territoriales, de genre et du numérique. Il a été amené à se positionner, de façon constante et régulière, sur les nombreux sujets qui composent cette vaste thématique : la charte SISTAxCNNum pour l'accélération du financement des femmes entrepreneures, l'accessibilité des plateformes citoyennes pour les personnes en situation de handicap ou encore les travaux sur l'inclusion menés dans le cadre de vos travaux sur l'identité numérique.

Parce que les enjeux de diversité, d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations nécessitent une vigilance et des engagements constants, et compte tenu de l'accélération et de l'ampleur de la transition numérique, nous souhaitons que votre Conseil :

- analyse les freins à l'insertion des citoyens des territoires ruraux et QPV dans les emplois du numérique (discriminations à l'embauche, taux d'attrition, manque de formations, etc.). ;

---

[1] *Numérique, formations et emplois : enquête 2019, Talents du numérique.*
[2] *Ibid.*
[3] *Ibid.*
[4] *Indice QPV et numérique de Diversidays, en partenariat avec Pôle emploi et Occurrence.*

- soumettre des recommandations afin de les lever durablement.

Vous pourrez auditionner et travailler avec tous les experts et instances spécialisés sur les enjeux d'égalité d'accès à l'emploi.

Vous mobiliserez l'expertise d'Anthony Babkine, président de Diversidays, afin de faire émerger ces actions en faveur de la diversité dans les emplois du numérique et veillerez à formuler des recommandations concrètes qui pourront guider l'action des pouvoirs publics.

Par ailleurs, nous souhaitons que vos travaux nous soient remis sous forme d'un rapport en mai 2020, et nous participerons à la restitution des travaux.

Nous vous prions d'agréer, Madame la présidente, l'expression de notre considération distinguée.

Ministre chargé de la Ville et du Logement

Julien DENORMANDIE

Secrétaire d'État chargé du Numérique

Cédric O

GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

Paris, le 26 MAI 2020

Madame la Présidente,

La révolution technologique à l'œuvre offre de formidables opportunités d'emplois dans le numérique avec 34 000 créations nettes d'emplois en 2018 (1/3 du total)[1]. Par ailleurs, ce sont des emplois offrant des rémunérations et un statut attractifs avec notamment près de 9 contrats de travail sur 10 qui sont des CDI[2].

Cependant, ces emplois ne bénéficient malheureusement pas encore assez la société française dans sa diversité :

- 50,7% des emplois du secteur numérique étaient situés en Ile-de-France en 2018[3] ;
- l'appétence pour la recherche d'emploi dans le numérique est 30% plus faible dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV) qu'ailleurs en France et les femmes des QPV sont 5 fois moins amenées que les hommes à rechercher un emploi dans les métiers du numérique[4].

Nous nous devons de rester vigilants afin que les innovations technologiques ne se traduisent pas par une exclusion d'une partie des citoyens en matière d'accès à l'emploi. Au contraire, et tout particulièrement en cette période de crise liée au covid-19 qui fait peser des risques sérieux sur l'emploi, il convient d'honorer la promesse du numérique porteur d'opportunités pour tous, en particulier pour les citoyens des QPV et zones rurales.

Depuis sa création, votre Conseil joue un rôle essentiel de veille et d'alerte sur les enjeux relatifs aux problématiques sociales, territoriales, de genre et du numérique. Il a été amené à se positionner, de façon constante et régulière, sur les nombreux sujets qui composent cette vaste thématique : la charte SISTAxCNNum pour l'accélération du financement des femmes entrepreneures, l'accessibilité des plateformes citoyennes pour les personnes en situation de handicap ou encore les travaux sur l'inclusion menés dans le cadre de vos travaux sur l'identité numérique.

---

[1] *Numérique, formations et emplois : enquête 2019, Talents du numérique.*
[2] *Ibid.*
[3] *Ibid.*
[4] *Indice QPV et numérique de Diversidays, en partenariat avec Pôle emploi et Occurrence.*

Madame Salwa TOKO
Présidente
Conseil national du numérique
salwa.toko@cnnumerique.fr

139 rue de Bercy – 75572 Paris Cedex 12

Parce que les enjeux de diversité, d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations nécessitent une vigilance et des engagements constants, et compte tenu de l'accélération et de l'ampleur de la transition numérique, nous souhaitons que votre Conseil :

- analyse les freins à l'insertion des citoyens des territoires ruraux et QPV dans les emplois du numérique (discriminations à l'embauche, taux d'attrition, manque de formations, etc.). ;
- soumettre des recommandations afin de les lever durablement.

Vous pourrez auditionner et travailler avec tous les experts et instances spécialisés sur les enjeux d'égalité d'accès à l'emploi.

Vous mobiliserez l'expertise d'Anthony Babkine, président de Diversidays, afin de faire émerger ces actions en faveur de la diversité dans les emplois du numérique et veillerez à formuler des recommandations concrètes qui pourront guider l'action des pouvoirs publics.

Par ailleurs, nous souhaitons que vos travaux nous soient remis sous forme d'un rapport en mai 2020, et nous participerons à la restitution des travaux.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de notre considération distinguée.

Ministre du Travail	Ministre chargé de la Ville et du Logement	Secrétaire d'État chargé du Numérique
Muriel PENICAUD	Julien DENORMANDIE	Cédric O

REMERCIEMENTS

Ce rapport est le fruit d'un travail conjoint entre des entités différentes qui ont su se compléter afin de poursuivre un objectif commun. Aussi, nous tenons à témoigner notre reconnaissance à toutes les personnes auditionnées, pour le temps qu'elles nous ont accordé et la précision des réponses qu'elles nous ont apportées, notamment dans les conditions peu évidentes qu'a occasionné la crise du Covid19. Nous remercions également les responsables des lieux qui nous ont accueillis lorsqu'il nous a été possible d'organiser des auditions sur le terrain. Ce rapport n'aurait pas atteint sa pleine pertinence sans le concours et l'implication des experts consultés pour leur connaissance des enjeux adressés ici. Ainsi, nous remercions sincèrement chacun des experts qui a pris connaissance de nos recommandations, et nous a aiguillés afin que celles-ci soient les plus proches des problématiques réelles du terrain. Nous souhaitons remercier les talents mobilisés en première ligne pour nous aider à conduire les auditions et l'écriture de ce rapport : un merci inconditionnel à Touhfat Mouhtare, Mélanie Michou, Ménehould Michaud de Brisis, Leila Amanar et Hugo Besançon, qui toutes et tous ont su travailler de concert afin de donner vie à ce rapport. Enfin, notre gratitude ne saurait être complète sans s'adresser particulièrement à ceux et celles sans qui ce rapport n'aurait pas vu le jour, à savoir les ministres qui nous ont fait confiance pour la réalisation de ce travail colossal.

Nous tenons également à remercier les 5 experts mobilisés autour de ce rapport :

- Thibaut Guilluy - Haut-commissaire à l'Inclusion dans l'emploi et à l'Engagement des entreprises
- Saïd Hammouche - Président, fondateur de Mozaïk RH
- Samira Djouadi - Déléguée générale de la Fondation TF1
- Jean-Christophe Tortora - Président de La Tribune
- Chiara Corazza - Présidente du Womens Forum

Ensemble, nous espérons que ce rapport va contribuer à l'effacement des inégalités liées à l'insertion professionnelle grâce à la Tech, et à faire émerger au sein de notre belle nation différents leaders du numérique sur la scène internationale.

Anthony Babkine et Salwa Toko

BIBLIOGRAPHIE

Textes législatifs

- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne
- Code pénal
- Code du travail
- Constitution
- Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations
- Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

Rapports

- AZEMA Ariane, MATHIOT Pierre, Rapport Mission Territoires et réussite, 2019
- BERLIOUX Salomé, Mission orientation et égalité des chances dans la France des zones rurales et des petites villes Restaurer la promesse républicaine, 2020
- Commission européenne, Référentiel européen des e-compétences 3.0, 2014
- Commission européenne, Le futur du travail ? Travail pour le futur !, 2019
- Conseil Economique Social et Environnemental, L'Apport économique des politiques de diversité à la performance de l'entreprise : le cas des jeunes diplômés d'origine étrangère, 2014
- Conseil d'Orientation pour l'Emploi, Automatisation, numérisation et emploi, 2017
- Conseil Général de l'Economie, de l'Industrie, de l'Energie et des Technologies (CGE), l'Autorité de Régulation des Communications Electroniques et des Postes (ARCEP) et l'Agence du numérique, Baromètre du numérique 2018, Enquête sur la diffusion des technologies de l'information et de la communication dans la société française, 2019
- DARES, L'apprentissage en 2017, 2018
- Défenseur des droits, Guide pour un recrutement sans discrimination, 2019
- Econpapers, The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?, 2016
- ENS Paris, Rennes, Lyon, Paris-Saclay, Diversité sociale dans les écoles normales supérieures, 2019
- ESCP Europe, ESSEC Business School et HEC Paris, Les écoles de commerce s'engagent dans la diversité sociale, 2019
- Eurofound, Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe, 2020
- Fondation Jean Jaurès, Institut Français d'Opinion Publique, Chemins d'avenirs, Jeunes des villes, jeunes des champs : la lutte des classes n'est pas finie, note de la Fondation Jean-Jaurès – Enquête auprès des 17-23 ans, 2019
- France Stratégie, DARES, Les métiers en 2022, 2015
- France Stratégie, Le coût économique des discriminations, 2016
- France Stratégie, Céreq, Vision prospective partagée des emplois et des compétences La filière numérique, 2017
- France Stratégie, Vulnérabilité économique des zones d'emploi face à la crise, 2020
- Inspection générale des affaires sociales, Inspection générale de l'Education nationale, Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche, Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, Rapport sur les besoins et l'offre de formation aux métiers du numérique
- Insee, Tableaux de l'économie française, 2019
- Insee, Bilan économique 2019 Ile-de-France, 2019
- McKinsey, The future of work in Europe, 2020
- OCDE, Tous concernés. Pourquoi moins d'inégalités profite à tous », 2015

- Pôle emploi, Enquête besoin main d'oeuvre, 2020
- Pôle emploi, Les métiers du numérique : Quelles opportunités d'emploi ?, 2020
- Polytechnique, Synthèse sur la mission de la diversité par l'école polytechnique, 2019
- UNESCO, Déchiffrer le code : l'éducation des filles et des femmes aux sciences, technologies, ingénieries et mathématiques (STEM), 2017

Littérature

- COLLET, Isabelle, Former les enseignant-e-s à une pédagogie de l'égalité , *Le français aujourd'hui*, vol. 193, no. 2, 2016
- DOYTCHEVA Milena, « Diversité et lutte contre les discriminations au travail. Catégorisations et usages du droit », *Les cahiers de la LCD*, 2018/1 (N° 6), p. 13-35.
- DOYTCHEVA Milena, « Intermédiaires et « opérateurs de la diversité » dans les politiques des entreprises », *Sociologies pratiques*, 2011/2 (n° 23), p. 57-68.
- MICHAELS Ed, HANDFIELD-JONES Helen, AXELROD Beth, The war for talent. Cambridge, MA : Harvard Business School Press, 2001

A PROPOS D'ANTHONY ET DE DIVERSIDAYS

Anthony Babkine est originaire d'Évry en Essonne, et avant de faire ses premiers pas dans le monde du conseil en communication et du numérique, il connaît d'abord la case échec scolaire. Epaulé par sa famille et le soutien scolaire de sa ville puis l'appui de Mozaïk RH, il rejoint en 2008 la grande école de commerce de l'Institut Mines-Télécom dans sa ville natale. Il poursuivra son parcours au Celsa Paris Sorbonne. Créateur insatiable, il crée sa première start-up à l'âge de 20 ans, écrira son premier livre à 23 et ouvrira son MBA digital à 26 ans pour le groupe Studialis. En 2017, il sera nommé Directeur Général adjoint de l'agence TBWA\Corporate (3ème groupe de communication en France). Cette même année, il co-fondera l'initiative Diversidays avec Mounira Hamdi. Une année plus tard, il décide de tout plaquer pour transformer Diversidays en mouvement national au service de la valorisation des rôles modèles de la diversité dans le monde de l'entrepreneuriat et de la Tech. Il a décidé de faire de l'égalité des chances son combat et défend l'idée que le numérique peut devenir l'ascenseur social du 21ème siècle.

En trois ans, Diversidays est :

- à l'origine de l'accompagnement de mille bénéficiaires, issus de nos quartiers populaires, régions rurales et souvent demandeurs d'emploi,
- financée et soutenue par une dizaine d'acteurs corporates (EDF, AXA France, Google France, LinkedIn, Shopify, BNP Paribas, Pierre Fabre…)
- soutenue par des institutions et collectivités territoriales : Secrétariat d'Etat au numérique, Ministère délégué à l'égalité Femmes / Hommes, à la diversité et à l'égalité des chances, Pôle emploi, la French Tech la Région Occitanie…

A PROPOS DU CONSEIL NATIONAL DU NUMÉRIQUE

Le Conseil national du numérique est une commission consultative indépendante. Think-tank de l'intérêt général, il est chargé d'étudier les questions relatives au numérique, en particulier les enjeux et les perspectives de la transition numérique de la société, de l'économie, des organisations, de l'action publique et des territoires.

Il est placé auprès du ministre chargé du numérique. Ses statuts ont été modifiés par décret du 8 décembre 2017. Ses membres sont nommés par arrêté du Secrétaire d'État chargé du numérique pour une durée de deux ans.

Présidente : Mme. Salwa TOKO

Vice-Président : M. Gilles BABINET

Membre pilote du groupe de travail : Mme. Florette EYMENIER

Membres du groupe de travail : Mme. Hind ELIDRISSI, Mme. Loubna KSIBI, Mme. Laura MEDJI, Mme. Salwa TOKO

Secrétariat général

M. Charles-Pierre ASTOLFI, Secrétaire général

M. Vincent TOUBIANA, Secrétaire général adjoint

M. Eric BERNAVILLE, Assistant de direction

Rédaction et auditions

Mme. Leila Amanar

M. Hugo Besançon

Mme. Ménéhould Michaud de Brisis

Contact

Charles-Pierre Astolfi, Secrétaire général
presse@cnnumerique.fr,
01 44 97 25 08
https://cnnumerique.fr | @CNNum

CC BY SA