

Vers la parité dans le domaine de la tech à Taiwan et en France

Mai 2024



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
AVANT- PROPOS	3
CONTEXTE	4
Taiïwan	4
Résultats du sondage	5
Actions et Solutions	7
Principales conclusions	10
France	11
Le Pacte Parité	11
Les 5 objectifs du Pacte Parité	11
Evaluation de l'impact du Pacte Parité	12
TÉMOIGNAGES	14
De femmes entrepreneures et dirigeantes d'entreprises tech à Taiwan et en France	
Permettre aux femmes de réussir dans la tech en mettant à leur disposition des ressources adéquates	14
La diversité dans la deep tech	15
Comment concilier vie professionnelle, vie familiale et études	16
CONCLUSION	17

Avant-Propos

La French Tech Taiwan est fière de présenter ce livre blanc sur la situation de la parité dans le secteur de la tech à partir de sondages, d'interviews et de collecte de bonnes pratiques à Taiwan et en France.

Ce document ne prétend pas donner un compte rendu complet et définitif de la situation. Son objectif est de susciter des questions et des discussions sur les défis auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures et employées dans le secteur de la tech.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à Claire Chang et Melody Chen, membres du bureau et du board de La French Tech Taiwan. Leur implication continue ainsi que leur leadership dans les sujets de la diversité et de l'inclusion a été essentielle pour mener à bien nos actions sur cette question importante.

Je remercie également Hannah Chou pour son dévouement et son travail rigoureux sur la vérification et la correction des données du sondage réalisé à Taiwan auprès des membres de notre communauté. Merci aussi à Elisa Duquet pour la mise en page du document et à Stéphane Daucourt pour ses conseils avisés tout au long du processus.

Nos efforts ont été généreusement soutenus par La Mission French Tech, dont le parrainage a été essentiel. Un grand merci également à Eva Leihener-Stefan de L'Oréal Taiwan, dont le soutien financier et les contributions en nature ont grandement renforcé les initiatives de La French Tech Taiwan.

Enfin, je tiens à remercier tous les membres et amis de La French Tech Taiwan qui œuvrent continuellement à enrichir les échanges scientifiques, commerciaux et culturels entre Taiwan et la France. Votre engagement est crucial pour notre succès continu et profondément apprécié.

Ce livre blanc est une réalisation collective qui reflète notre engagement partagé pour promouvoir la parité et l'inclusion. En présentant conclusions et recommandations détaillées dans ces pages, nous espérons qu'elles serviront de catalyseur pour progresser continuellement et inspireront d'autres actions afin de rendre le secteur de la tech plus équitable et diversifié.

Ensemble, nous pouvons continuer à briser les barrières et à façonner un secteur tech inclusif où chacun peut prospérer et contribuer à son plein potentiel.

Cerise Phiv

Co-Présidente de La French Tech Taiwan

Taipei, le 30 avril 2024



Contexte

Taiwan

La French Tech Taiwan s'est efforcée de **défendre la parité dans la tech** dès ses débuts, notamment en développant des **initiatives pratiques** afin de mettre en avant les femmes de ce secteur. L'association a toujours cherché à assurer une présence minimale de femmes dans son board. Dès son premier board en 2019, La French Tech Taiwan a eu une **co-présidence homme-femme** et **30 % de femmes**, jusqu'à atteindre la parité parfaite avec **50 % de femmes** siégeant au board en 2024.



La répartition homme-femme au conseil d'administration de La French Tech Taiwan depuis 2019

De plus, depuis 2022 l'association organise des [ateliers ciblés](#) et des [événements de réseautage](#) avec des partenaires tels que la Chambre de Commerce Française à Taiwan ou Taiwan Tech Arena, afin de fournir aux femmes les outils et les connexions nécessaires pour prospérer dans l'écosystème de la tech.



Atelier organisé à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes



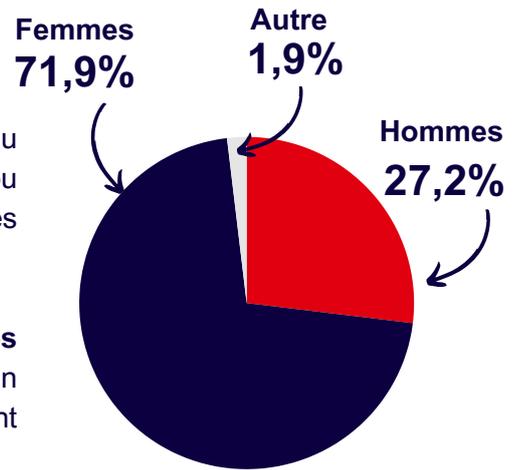
Évènement de réseautage organisé pour les femmes entrepreneures

Avec le **sondage** lancé auprès de notre communauté cette année, La French Tech Taiwan a franchi une étape en matière **d'égalité des sexes** dans le secteur de la tech taiwanais. Les résultats, présentés ci-après, offrent des **perspectives clés sur l'égalité des sexes**, avec pour objectif de développer les discussions et les actions en faveur d'une **communauté tech plus inclusive**.

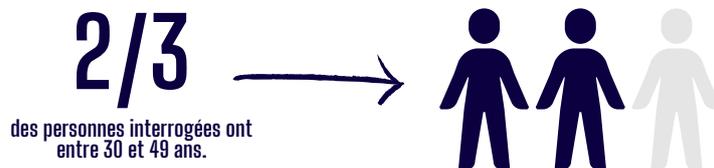
Profil des personnes interrogées

Nous avons interrogé plus de 250 personnes issues du secteur de la tech à Taiwan concernant leur connaissance ou leur ressenti en matière de disparité entre les hommes et les femmes dans la tech :

- La majorité des personnes interrogées sont des **femmes (71,9 %)**, **45,8 %** des personnes interrogées occupent un **poste de direction**, tandis que **36,1 %** d'entre elles sont **fondatrices d'une entreprise tech**.
- **Les deux tiers** des personnes interrogées ont **entre 30 et 49 ans**.



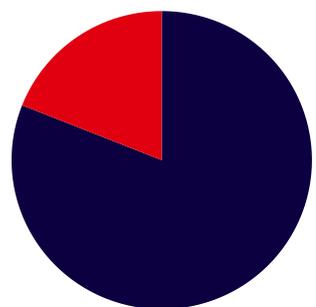
Profil des personnes interrogées



L'écart entre les sexes et la discrimination

Bien que **Taiwan soit classé au 7e rang mondial** d'après [l'Indice d'inégalité de genre](#) publié par le Programme des Nations Unies pour le développement, il reste encore des progrès à faire en matière d'égalité des sexes dans le secteur de la tech. Par exemple, le ratio des femmes entrepreneures dans ce secteur est de 30 %, et les employés des parcs scientifiques sont encore majoritairement des hommes, les femmes représentant moins de 40 % des employés, parmi lesquelles moins de 20 % occupent des postes de direction ou de R&D. ²

Dans notre sondage, **48,2 %** des personnes interrogées n'ont jamais été victimes de discrimination de genre, tandis que **32,8 %** d'entre elles ont déclaré avoir subi ce type de discriminations au moins une fois et **11 %** d'entre elles déclarent l'avoir subi fréquemment. Par ailleurs, **81 %** des personnes interrogées ont indiqué qu'il y a davantage d'hommes fondateurs, entrepreneurs et managers dans le secteur de la tech.



La proportion d'hommes et de femmes dans la tech, d'après les personnes interrogées

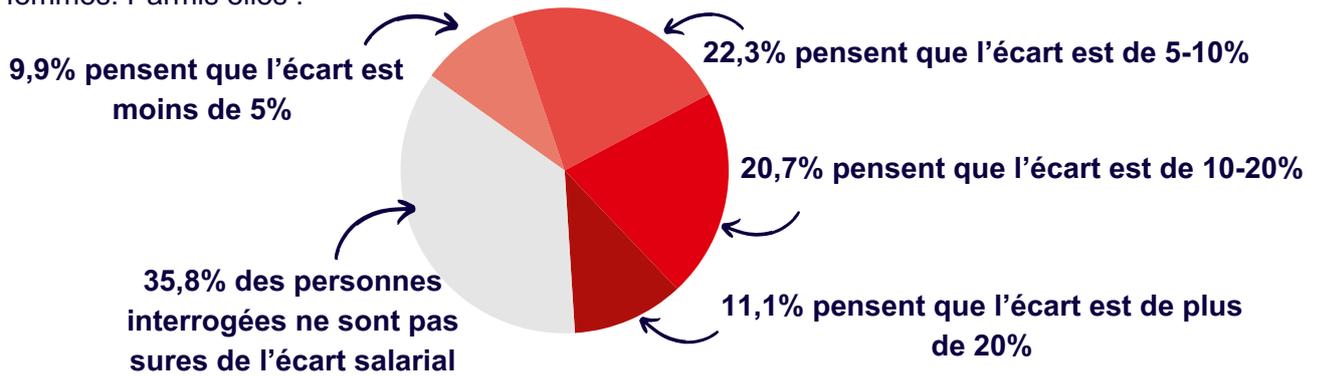
81% des personnes interrogées

pensent qu'il y a davantage d'hommes fondateurs, entrepreneurs et managers dans le secteur de la tech

¹TAIWAN STARTUP ECOSYSTEM, 11 January 2024, <https://startup.sme.gov.tw/home/upload/downloads/20240111063103ftv.pdf>

²GENDER AT A GLANCE, 11 April 2023, published by the Department of Gender Equality, Executive Yuan <https://www.boca.gov.tw/fp-275-7312-0a42e-1.html>

De plus, **64%** des personnes interrogées déclarent qu'il y a un écart salarial entre les hommes et les femmes. Parmi elles :



L'écart salarial dans la tech entre les hommes et les femmes pourrait s'expliquer par plusieurs raisons: la **nature du secteur tech qui n'est pas propice à l'intégration des femmes** (38,6 %), le **genre** (40,3 %), des **offres d'emplois qui ne sont pas appropriées** (26 %), des **facteurs personnels** (21,7 %) et 12,6 % pensent qu'il s'agit d'un problème de **compétences** (12,6 %). De plus, certains pensent que cet écart salarial serait lié au fait que les femmes ne négocient pas assez leurs salaires, ainsi qu'au congé maternité et aux responsabilités familiales qui prennent le dessus sur la carrière professionnelle.

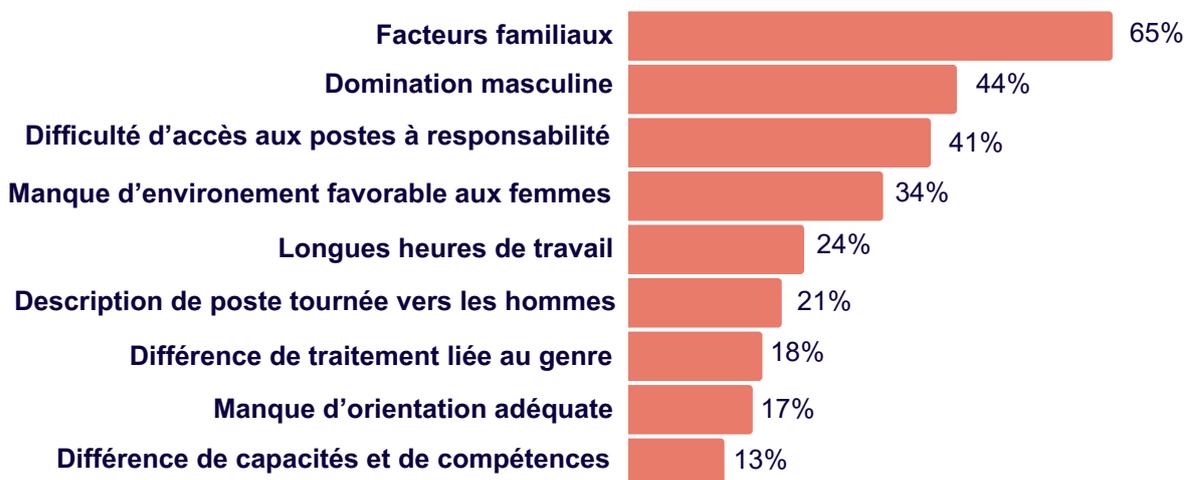
Pourquoi y a-t-il moins de femmes entrepreneures ?

D'après les personnes interrogées, les raisons principales pour lesquelles il y a moins de femmes fondatrices, entrepreneures ou gestionnaires dans le secteur de la tech sont :

- **Les facteurs familiaux** (64,9 %),
- **La domination masculine du secteur** (44 %) et
- **Une difficulté d'accès aux postes à responsabilité** (40,5 %).

D'autres raisons cités sont le **manque d'environnement de travail favorable aux femmes** (34 %) et de **longues heures de travail** (23 %).

Au moment de créer une entreprise, 58% parmi les 36% d'entrepreneures interrogées déclarent que trouver des talents est un problème majeur. Pour d'autres, la difficulté vient de l'apport du capital ou des réglementations en place.



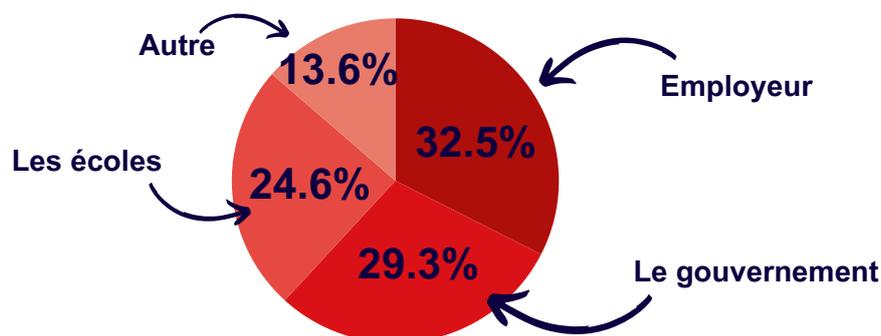
Les raisons pour lesquelles il y a moins de femmes entrepreneures dans la tech d'après les personnes interrogées

Actions et solutions

Selon les personnes interrogées, les responsables du manque de femmes dans le secteur de la technologie sont :

- **Les employeurs** (32,5 %)
- **Le gouvernement** (29,3 %)
- **Les écoles** (24,6 %)
- **Autre** (13,6%)

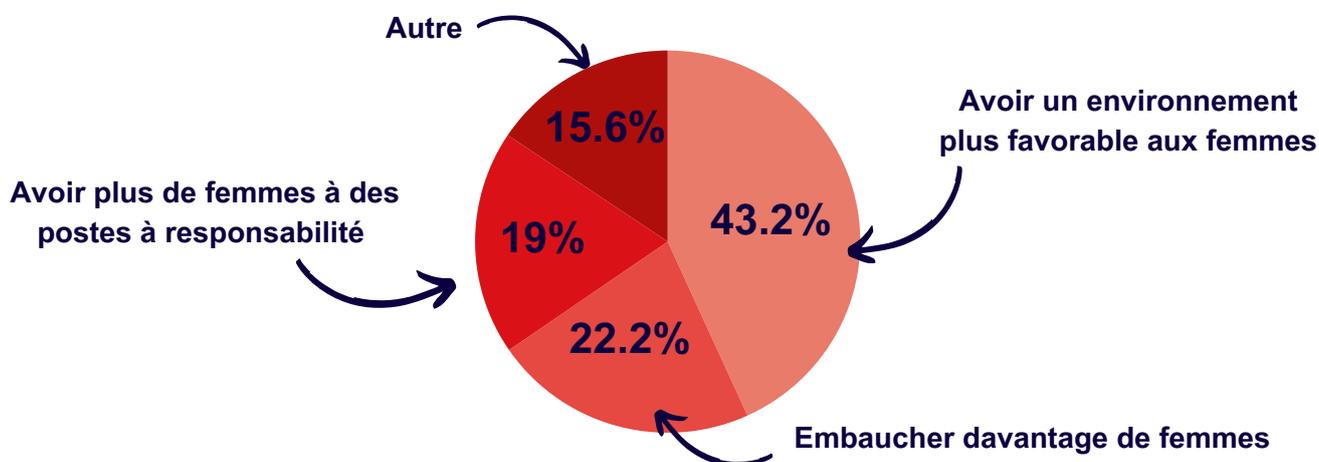
Dans la catégorie "autre", les réponses les plus fréquentes étaient "**toutes les options ci-dessus**" et "**la société en général**", avec un accent particulier mis sur le besoin de renforcer la culture et l'éducation.



Les entités tenues responsables du manque de femmes dans le secteur de la tech, d'après les personnes interrogées

Les employeurs étant considérés comme les principaux responsables du manque de femmes dans le secteur de la technologie par la majorité des personnes interrogées, les mesures recommandées pour améliorer cette situation comprennent : **rendre le lieu de travail plus accueillant pour les femmes** (43,2 %), **recruter davantage de femmes** (22,2 %) et **promouvoir les femmes à des postes à responsabilité** (19 %).

D'autres ont également souligné l'importance d'aider les femmes avec la garde d'enfants, ainsi que de former les managers et les directeurs des ressources humaines sur les sujets de parité. Certaines personnes ont également suggéré la mise en place de quotas.



Les mesures recommandées afin d'encourager la présence des femmes dans la tech d'après les personnes interrogées

Pour attirer davantage de femmes dans le secteur de la technologie, certaines mesures incitatives peuvent être envisagées, telles que des **horaires de travail flexibles**, qui sont les plus souhaités (76 %), suivis de près par des **salaires compétitifs** et des **bonus** (72 %).

Le **travail à distance**, des **congés payés supplémentaires** et des **opportunités de formation professionnelle** sont également très appréciés. Ces préférences mettent en évidence l'importance d'un environnement de travail favorable et flexible, en particulier dans les régions où les jours de congé sont limités, pour attirer et fidéliser les talents féminins dans le secteur de la technologie.



Les avantages qui pourraient retenir plus de femmes dans la tech, d'après les personnes interrogées

Nous avons également demandé aux personnes interrogées de nous faire part de leurs remarques libres concernant l'écart hommes-femmes dans le secteur de la tech à Taiwan.

La majorité des réponses a souligné que pour les femmes, il est **difficile de faire évoluer sa carrière professionnelle tout en s'occupant des enfants et du foyer**. En effet, la majorité des personnes interrogées préconisent des **horaires de travail flexibles** ou des **salaires plus élevés** couvrant les frais de garde d'enfants.



Voici quelques citations:

“ Les femmes ont le droit de **choisir le mariage et la maternité**. Comme le travail, le mariage et la maternité font partie de la vie d'une femme et **n'affectent pas sa performance**. Avoir un mari et des enfants n'empêche pas de se concentrer sur son travail.

Les **femmes** en âge de se marier ou celles qui sont mariées avec des enfants **ne devraient pas être étiquetées**. Au contraire, les femmes **devraient être encouragées à continuer de travailler après le mariage**, plutôt que d'être contraintes de quitter leur emploi en raison d'un environnement de travail hostile, les empêchant ainsi de **mettre à profit leurs talents** ! ”



Actuellement, il y a eu des **améliorations significatives** dans les aspects "matériels" des mesures liées à la **maternité**, comme les salles de garde d'enfants, etc.

Cependant, les aspects "immatériels", tels que la **compréhension mutuelle** entre les personnes ou le manque de compréhension lorsque le travail est transféré à d'autres en raison du congé parental, **peuvent encore être améliorés**.

Cela pourrait être résolu en **embauchant davantage** de personnel ou en offrant une compensation supplémentaire aux parents qui reprennent le travail.

“ Certaines entreprises tech aux États-Unis permettent à leurs employés qui ont des enfants de **quitter le bureau à 15h30** pour rentrer travailler chez eux (l'école se terminant à 15h30).

Je pense que Taiwan devrait s'inspirer de cette pratique et ne pas la limiter aux femmes, surtout avec nos concepts familiaux encore traditionnels. Offrir de la **flexibilité** pour permettre aux couples de se relayer pour s'occuper de leurs enfants ou aller les chercher **équilibrerait la situation professionnelle** des employés ayant une famille.



Principales conclusions :

- La **majorité des personnes interrogées** étaient des **femmes**, dont une proportion importante occupait des **postes de direction** ou de **fondatrice**.
- **Deux tiers** des personnes interrogées ont perçu un **écart salarial** et près d'**un tiers** ont dit avoir subi une **discrimination liée au genre**.
- Les **principaux obstacles** à l'avancement des femmes dans le secteur de la tech ont été identifiés comme étant les **responsabilités familiales**, la **domination masculine** et le **manque d'opportunités pour des postes de haut niveau**.

Les recommandations dans le but d'améliorer l'équilibre homme-femme incluent :

Créer un environnement de travail plus favorable aux femmes.

Renforcer l'aide à la garde d'enfants et offrir des possibilités de formation professionnelle.

Encourager l'embauche et la promotion des femmes à des postes de direction.

Mettre en place des modalités de travail flexibles et des systèmes de rémunération compétitifs afin d'attirer et de retenir les talents féminins.

Adopter une approche collective impliquant les employeurs, le gouvernement, les écoles et la société dans son ensemble pour s'attaquer aux facteurs culturels et éducatifs qui contribuent au déséquilibre entre les hommes et les femmes.

En résumé, l'enquête met en lumière les progrès réalisés et les défis persistants pour atteindre l'égalité des sexes dans la tech. La discrimination et les obstacles tels que les responsabilités familiales et les cultures dominées par les hommes restent des problèmes significatifs.

Les recommandations incluent la création d'un lieu de travail plus inclusif, la promotion des femmes à des postes de leadership, et un effort collectif de tous les secteurs de la société pour traiter les causes sous-jacentes.

Tournons-nous vers la France, afin d'explorer l'écart homme-femme dans ce contexte particulier et approfondissons notre analyse des stratégies et politiques efficaces, favorisant l'inclusivité et la diversité dans le secteur de la tech à l'échelle mondiale.

France

Le Pacte Parité de la Mission French Tech



L'un des principaux axes du secteur de la **tech français** est de favoriser la **parité entre les sexes** au sein de l'écosystème French Tech. Pour ce faire, la **Mission French Tech**, l'agence gouvernementale française qui dirige les actions et les stratégies de développement de la French Tech, a lancé en mai 2022 le **Pacte Parité**, co-créé par la Mission French Tech et les entreprises du Next40/FT120.



[Vidéo de présentation](#) du Pacte Parité par Clara Chappaz

Cette initiative vise à remédier au **déséquilibre persistant entre les sexes** dans les **startups** et le **secteur de la tech** au sens large en mettant en œuvre des engagements concrets pour faire progresser de manière significative et durable l'**égalité entre les hommes et les femmes**. Le pacte a été introduit dans le cadre d'efforts visant à impliquer les startups et les entreprises de la communauté French Tech, y compris celles du **Next40 / French Tech 120**, à s'engager dans des actions concrètes pour atteindre la parité entre les sexes. Cette initiative reflète un engagement plus large à créer un secteur tech plus **inclusif** et **équitable** en France.

Les 5 objectifs du Pacte Parité

1

Gouvernance : atteindre un seuil minimal de 20% de femmes siégeant au board de l'entreprise d'ici 2025, puis 40% d'ici 2028

2

Management : former 100% des managers sur les enjeux de la diversité et de la lutte contre les discriminations et le harcèlement

3

Recrutement : garantir que 100% des fiches de postes publiées par l'entreprise s'adressent aux profils autant masculins que féminins

4

Représentation : constituer une équipe paritaire de représentantes et représentants amenés à prendre la parole au nom de l'entreprise, en interne et en externe

5

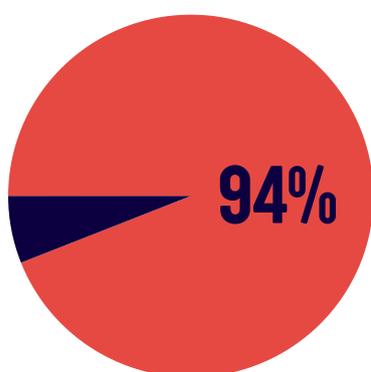
Parentalité : mettre en place un accompagnement spécifique pour chaque salarié au retour de son congé parental

Évaluation de l'impact du Pacte Parité

Neuf mois après le lancement de l'initiative, la **Mission French Tech** a mené une **enquête**³ auprès des entreprises ayant signé le pacte. En 2023, ce sont au total **83 startups** des programmes de French Tech Next 40 et FT120 qui ont rejoint le **Pacte Parité**.

Les résultats de l'enquête sont compilés ici:

Concernant l'engagement à **féminiser la gouvernance d'entreprise** d'ici 2025, les **deux tiers** des **signataires** du Pacte Parité parmi les entreprises du French Tech 120 ont déjà atteint l'**objectif de 20 % de femmes dans leurs boards** respectifs en 2023, soit deux ans avant la première étape de l'engagement. Grâce à ces entreprises pionnières, les boards des entreprises du French Tech 120 comptent désormais en moyenne 23 % de femmes.



Un pourcentage significatif des personnes interrogées a pris des mesures :

- Afin de former leurs équipes de direction aux questions de diversité, de lutte contre la discrimination et de harcèlement.
- En faveur de l'égalité d'opportunités de prise de parole au sein de l'entreprise.

Concernant les **offres d'emplois**, **100%** des personnes interrogées ont déclaré établir une description destinée autant aux hommes qu'aux femmes. En plus de travailler sur les offres d'emplois, **66 %** des startups interrogées ont **initié un processus de recrutement proactif** afin d'identifier les profils féminins (parmi les nouvelles candidatures reçues).

62%

des personnes interrogées ont déjà pleinement intégré cet engagement au sein de leur entreprise

80%

des personnes interrogées estiment que ces formations sont efficaces et répondent à leurs objectifs.

A propos de la **parentalité** au sein des entreprises, le **Pacte Parité** préconise un **soutien spécifique** aux femmes revenant de **congé maternité**. 94 % des entreprises interrogées estiment que grâce à cet engagement, les employés de retour de congé parental sont plus rapidement informés des actualités de leur entreprise et **peuvent reprendre le travail plus rapidement**. 41 % mentionnent l'introduction et le soutien à l'extension du **congé du "deuxième parent"** (actuellement de 28 jours en France).

En résumé, le **Pacte Parité** de la **Mission French Tech** est une initiative marquante visant à faire évoluer les disparités entre les sexes dans la tech en France. En 2023, une proportion importante de startups a dépassé les premiers objectifs en matière de représentation des femmes dans les boards, ce qui témoigne de progrès significatifs. Les efforts en matière de **formation sur la diversité, de pratiques de recrutement, de représentation équitable** et d'**aide au congé parental** ont été largement mis en œuvre et ont eu des impacts positifs. Cette initiative met en lumière le potentiel de la collaboration entre le **gouvernement** et ce **secteur** afin de favoriser un **secteur tech plus inclusif**.

Nous présentons ensuite une série d'entretiens avec des femmes entrepreneures et fondatrices. Tout d'abord, nous discutons avec Hannah Chou, fondatrice de Wepreneurs à Taiwan. Son travail vise à autonomiser les femmes entrepreneures et à promouvoir la diversité, offrant ainsi des perspectives en faveur de l'égalité des sexes dans le secteur de la technologie. Au cours de cet entretien, nous avons parlé de son expérience, le succès de Wepreneurs et son point de vue sur la création d'un environnement technologique inclusif à Taiwan.



Témoignages de femmes entrepreneures et dirigeantes d'entreprises tech à Taiwan et en France

Permettre aux femmes de réussir dans la tech en mettant à leur disposition des ressources adéquates



Le 21 mars 2024, nous avons interviewé **Hannah Chou**, une entrepreneure taïwanaise qui a **fondé** la startup **Wepreneurs** après **avoir remporté le prix Cartier Women's Initiative** en 2015.

Forte de son expérience de mentorat auprès d'entrepreneures, Hannah a créé Wepreneurs, une plateforme visant à **encourager les rencontres professionnelles** et **l'échange de ressources entre femmes entrepreneures**.

Hannah a ainsi identifié différents **obstacles à l'entrepreneuriat féminin** comme par exemple des pratiques qui se transmettent sur des générations au détriment des femmes ou encore les **pressions sociétales** qui poussent souvent les femmes à quitter le marché du travail après avoir fondé une famille.



[Interview d'Hannah Chou :](#)

Permettre aux femmes de réussir dans la tech en mettant à leur disposition des ressources adéquates

Hannah défend des **réformes éducatives** et **corporatives** afin de **faciliter l'entrepreneuriat** des femmes et soutenir leur **réintégration** dans la **vie professionnelle** après la maternité.

À l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes** de 2024 à Taipei, elle a lancé le bootcamp "**Young Women in Tech**" et le "**Women in Tech Forum**". Ces initiatives visent à **encourager les femmes** à initier des projets de startups, quels que soit leurs parcours académiques.

Hannah souhaite créer un écosystème professionnel favorable aux femmes, notamment en **mettant en relation des entrepreneures en herbe** avec des **femmes inspirantes** et des **partenaires potentielles**. Elle recommande également d'établir à Taiwan des initiatives similaires au Pacte Parité français pour **promouvoir la diversité des sexes** dans les boards des entreprises et appelle à une action gouvernementale pour s'attaquer aux barrières culturelles et sociétales qui entravent l'avancement des femmes dans l'entrepreneuriat.

La diversité dans la deep tech



Dans cette interview, **Maud Vinet**, co-fondatrice de **Quobly**, explique la mission de l'entreprise de développer des **ordinateurs quantiques** en utilisant des **technologies de semi-conducteurs**. Elle met en avant l'impact sociétal des ordinateurs quantiques, possédant une **puissance de calcul inégalée** et promettent de relever des défis actuellement hors de portée, tels que l'accélération du développement de nouveaux médicaments et l'amélioration de l'optimisation de la distribution d'énergie.

Le **parcours** de Maud Vinet en **recherche en physique quantique et fondamentale** l'a amenée à **combler le fossé** entre le milieu **académique** et **l'industrie**. Désirant être en contact avec la société et le monde professionnel, elle a travaillé dans **l'industrie des semi-conducteurs** (IBM, STMicroelectronics, Soitec) avant de créer Quobly.

Elle souligne enfin l'importance de la **diversité** sur le lieu de **travail** et ses efforts pour encourager la participation des femmes dans les **domaines STEM**. Maud Vinet plaide en faveur **d'initiatives éducatives précoces** pour **promouvoir l'égalité des sexes** dans les **sciences** et aborder les obstacles rencontrés par les femmes dans l'entrepreneuriat, comme par exemple le **syndrome de l'imposteur** ou encore des **stéréotypes sociétaux**. Elle insiste sur la nécessité de remettre en question ces **stéréotypes** afin de donner aux femmes les moyens de **poursuivre des carrières dans la tech et l'entrepreneuriat**.



[Interview de Maud Vinet sur la diversité dans la deep tech](#)



Comment concilier vie professionnelle, vie familiale et études



Amanda Hsu est la **fondatrice** de **Shape Prototype**, une entreprise dont l'objectif est de soutenir les entrepreneurs dans le hardware à travers la **création de prototypes** et la **fabrication de produits**. En offrant des conseils d'experts et en aidant les startups à éviter des erreurs coûteuses lors de la production, Shape Prototype répond à un besoin crucial de l'écosystème des startups en **donnant aux entrepreneurs les moyens de réussir**.

Amanda est également **mère de deux enfants** et **elle a repris ses études** en entrepreneuriat et innovation (EiMBA) à NTU. Elle souligne que dans son programme, il y a autant d'hommes que de femmes, ce qui favorise un environnement d'apprentissage diversifié et méritocratique. Elle n'a jamais subi de discrimination en tant que femme entrepreneure dans le secteur de la tech ni au cours de ses études en MBA et apprécie les efforts du programme pour répondre aux besoins des femmes, comme par exemple en ayant la possibilité de suivre les cours en ligne pendant la grossesse.

En tant que mère et entrepreneure, Amanda souligne l'importance de **prioriser les tâches** et de **déléguer**. Elle encourage les femmes à **saisir les opportunités** et à rester **fidèles à leurs valeurs**; elle ajoute que les femmes entrepreneures ayant réussi sont une source d'inspiration et prouvent que le genre ne devrait pas limiter les ambitions entrepreneuriales. Amanda est **optimiste** quant aux efforts continus pour réduire les préjugés liés au genre et aux effets positifs que cela aura sur les générations futures.



*[Interview d'Amanda Hsu,](#)
portrait à 360 degrés d'une
femme de la tech*



Conclusion

L'examen de la disparité entre les hommes et les femmes dans le secteur de la tech à Taiwan et en France révèle à la fois des défis uniques et des thèmes universels dans la quête de l'égalité des sexes. À Taiwan, les efforts de La French Tech Taiwan et les résultats du sondage soulignent les **problèmes persistants de discrimination de genre**, les **responsabilités familiales** comme obstacle et la **difficulté pour les femmes à atteindre des postes de direction**. Le fort intérêt pour la parité entre les sexes, démontrée par des initiatives favorisant un lieu de travail plus inclusif et des mesures de soutien aux femmes dans la tech, met en évidence une **approche globale** axée sur le changement.

De son côté, l'approche de la France, menée par la Mission French Tech à travers le Pacte Parité, montre une stratégie formalisée et soutenue par le gouvernement visant à favoriser la parité au sein de l'écosystème tech français. Les réalisations et les engagements pris dans le cadre du Pacte Parité, notamment la **féminisation** de la **gouvernance d'entreprise**, la **formation** à la **diversité** et l'**aide à la parentalité**, illustrent une étape proactive et mesurable vers l'égalité.

Les différences et similitudes dans le traitement des disparités entre les sexes dans la tech, entre Taiwan et la France, fournissent des informations précieuses sur la nature complexe de cette problématique. Tandis que l'approche globale, basée sur le sondage à Taiwan offre une perspective de terrain sur les défis et solutions, Le Pacte Parité français présente un modèle d'engagement structuré à l'échelle nationale pour la parité entre les hommes et les femmes.

Pour conclure, ces deux régions progressent donc bien vers l'égalité des sexes dans le secteur de la tech, tout en ayant différentes approches. Les succès et défis rencontrés par chacune soulignent l'importance d'approches adaptées, prenant en compte les dynamiques culturelles et sociales uniques. En regardant vers l'avenir, la **prochaine étape pour Taiwan** pourrait consister à **élaborer son propre Pacte Parité**, avec des engagements adaptés à son propre contexte social et culturel. Une telle initiative solidifierait non seulement l'engagement de la nation en faveur de l'égalité des sexes dans la technologie, mais fournirait également un cadre pour des progrès mesurables et une responsabilité accrue.

Cette étude entre Taiwan et la France sur le développement de la parité entre les hommes et les femmes dans le secteur de la tech témoigne du caractère international de ce défi et des stratégies variées que les nations peuvent employer pour le combattre. Elle appelle à une innovation, une collaboration et un engagement continus de tous les secteurs de la société pour créer une industrie technologique où l'égalité des sexes n'est pas seulement une aspiration, mais une réalité.



LA
FRENCH TECH
TAIWAN



*Site internet de
← La French Tech Taiwan*

