

# Observatoire des diversités & du numérique

**DIVERSIDAYS** X

  
**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

  
pôle emploi

**ÉDITION 2022**

# Sommaire

A decorative graphic on the right side of the slide. It features a large blue semi-circle at the top and bottom. In the center, there are two overlapping circles: a yellow one on the left and a pink one on the right. The word 'Sommaire' is written in bold black text across the middle of the slide, partially overlapping the yellow circle.

<b>Introduction</b> .....	4	<b>Partie 1</b> – Synthèse .....	9
<b>Édito Diversidays</b> .....	5	<b>Partie 2</b> – Focus .....	18
<b>Édito Pôle emploi</b> .....	6	<b>Annexe 1</b> .....	34
– Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi		– État des lieux des métiers du numérique en France 2020 réalisé par LinkedIn*	
<b>Objectif</b> .....	7	<b>Annexe 2</b> – Glossaire .....	39
<b>Méthodologie</b> .....	8	<b>Annexe 3</b> – À propos .....	41

# Introduction

A decorative graphic on the right side of the slide. It features a large blue semi-circle on the right edge. Overlapping this are two smaller circles: a yellow one on the left and a pink one on the right, with the pink one partially overlapping the yellow one. The background of the slide is white on the left and blue on the right, separated by a curved line.



« Cette nouvelle édition de l'Observatoire des diversités et du numérique le montre : un grand nombre de personnes ont du mal à se projeter vers ce domaine, parfois jugé trop masculin, trop élitiste ou trop technique. Si l'appétence pour les métiers du numérique évolue dans le bon sens, notamment pour les hommes de moins de 35 ans issus de nos quartiers, il reste du travail pour donner un coup de pouce à celles et ceux qui n'osent pas encore franchir le cap.

Parmi les programmes que nous déployons, le programme DéClics Numériques facilite les reconversions professionnelles

## Anthony Babkine et Mounira Hamdi, co-fondateurs de Diversidays

de tous les demandeurs d'emploi qui sont attirés de près ou de loin par les métiers du numérique.

Depuis bientôt 2 ans, l'objectif de DéClics Numériques est clair : ouvrir le champ des possibles, montrer la diversité des réussites dans ce domaine et guider nos bénéficiaires dans la jungle des formations et choix qui s'ouvrent à lui ! Les premières éditions en Occitanie en 2020, et Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Nouvelle Aquitaine, Martinique en 2021 nous ont déjà permis d'accompagner plus de 4 200 demandeurs d'emploi dont une grande partie à repris la route

des études ou de l'emploi. 60% de nos bénéficiaires sont des femmes et 16% des participants étaient RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Nous sommes fiers de pouvoir réunir l'écosystème Tech - de la formation et de l'emploi - autour du dispositif DéClics Numériques pour permettre aux personnes sous-représentées dans ce domaine, de prendre leur place dans ces métiers. Face à la pénurie de candidats dans la Tech, il est devenu essentiel pour beaucoup d'entreprises d'adresser des nouveaux talents potentiels»



## Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi

*« Pour rétablir l'égalité des chances dans le secteur du numérique et surtout offrir aux demandeurs d'emploi des opportunités réelles, Pôle emploi déploie le programme DéClics Numériques depuis 2020 avec Diversidays et d'autres partenaires tels que l'Agefiph et Google France.*

*Les ateliers permettent la formation et la reconversion professionnelle. Ils accompagnent l'accélération croissante des formations au numérique proposées par Pôle emploi.*

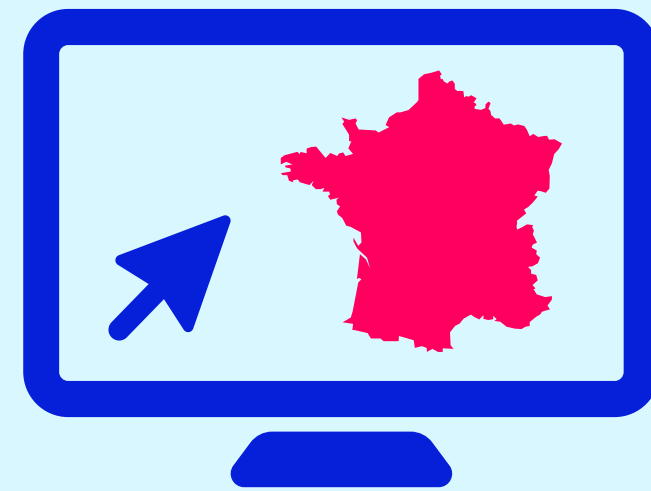
*Une convention relative à l'achat de formations inclusives 3 aux métiers*

*du numérique a été conclue au second semestre 2021 entre l'État et Pôle emploi pour répondre aux besoins en compétences des métiers digitaux.*

*L'objectif : assurer 9 000 entrées en formation entre le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et le 31 août 2023. À fin avril 2022, plus de 3 000 demandeurs d'emploi étaient déjà entrés en formation dans ce cadre.*

*Cet observatoire nous offre des données précieuses pour adapter notre action de sorte à ce qu'elle serve celles et ceux qui ont encore besoin d'un coup de pouce pour franchir le cap.»*

# Objectif



Ce baromètre est **unique en son genre** par la base qu'il adresse et le type d'informations qu'il fournit. Jusqu'alors, il manquait un croisement des chiffres pour découvrir les différences d'appétence pour les métiers du numérique en fonction de la zone géographique, du genre, de l'âge ou encore du potentiel handicap. Ces données, leur comparaison d'une année sur l'autre, donnent la mesure du chemin à parcourir et permettent d'orienter concrètement l'action pour qu'elle soit la plus efficace et adaptée possible.

L'indice Pôle Emploi x Diversidays est établi sur la base de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ce qui confère à cet indice une représentativité et une robustesse unique.

Il vise en particulier à **mesurer les écarts** entre les demandeurs d'emploi à l'échelle nationale et ceux issus des Quartiers Prioritaires politiques de la Ville, des Zones de Revitalisation Rurale ou d'évaluer l'impact d'autres critères de discriminations potentielles (genre, âge, sexe).

Pour une population donnée, l'indice est calculé en rapportant la proportion de demandeurs d'emploi de cette population cherchant un emploi dans le numérique à la proportion d'une population de référence, par exemple l'ensemble des demandeurs d'emploi en France (moyenne nationale), ou l'ensemble des demandeurs d'emploi d'une région (moyenne régionale).

Un indice de **100** signifie qu'il n'y a pas de différence entre un segment de la population et l'ensemble des demandeurs d'emploi cherchant dans le numérique.

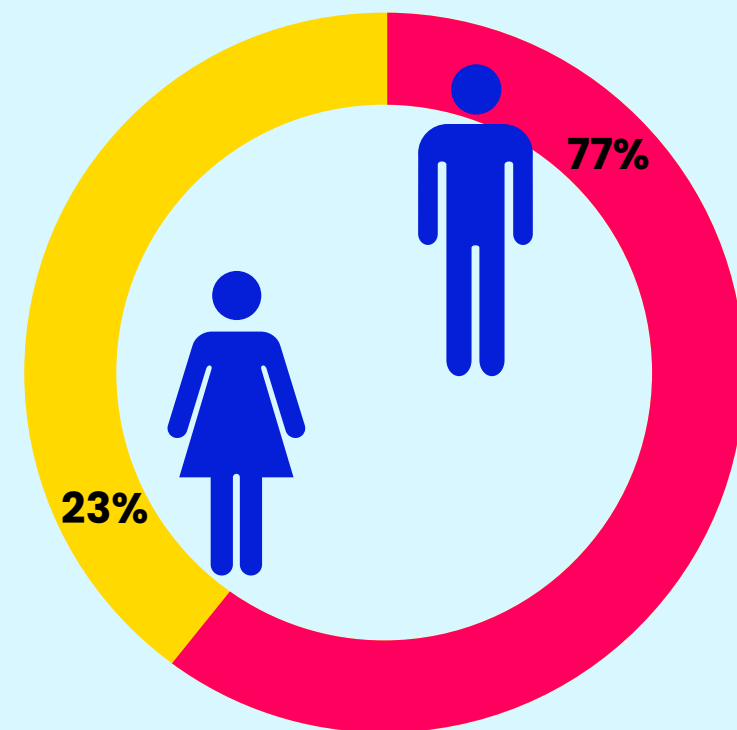


**Synthèse**

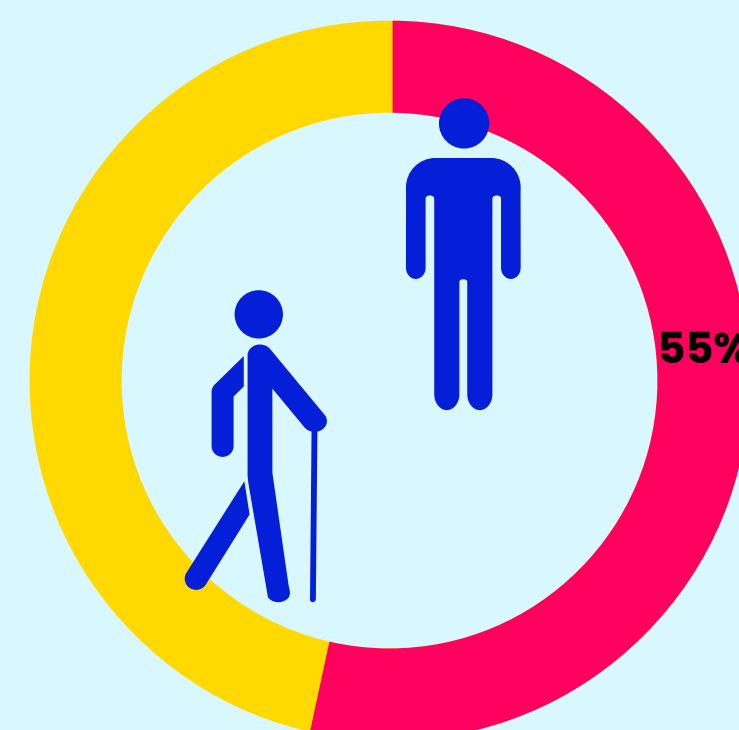
**1.**

# Portrait type d'un demandeur d'emploi dans le numérique

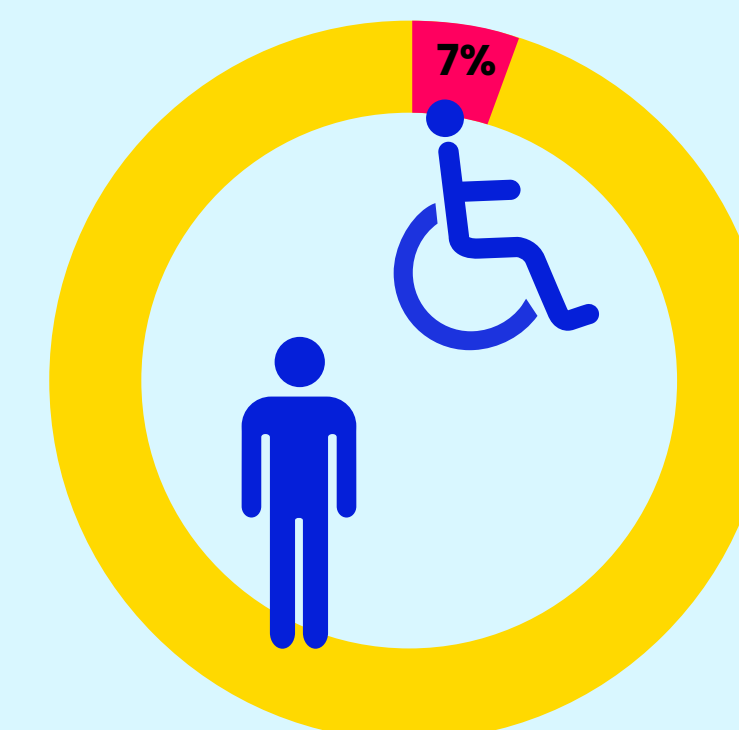
## À quoi ressemble un demandeur d'emploi dans le numérique aujourd'hui ?



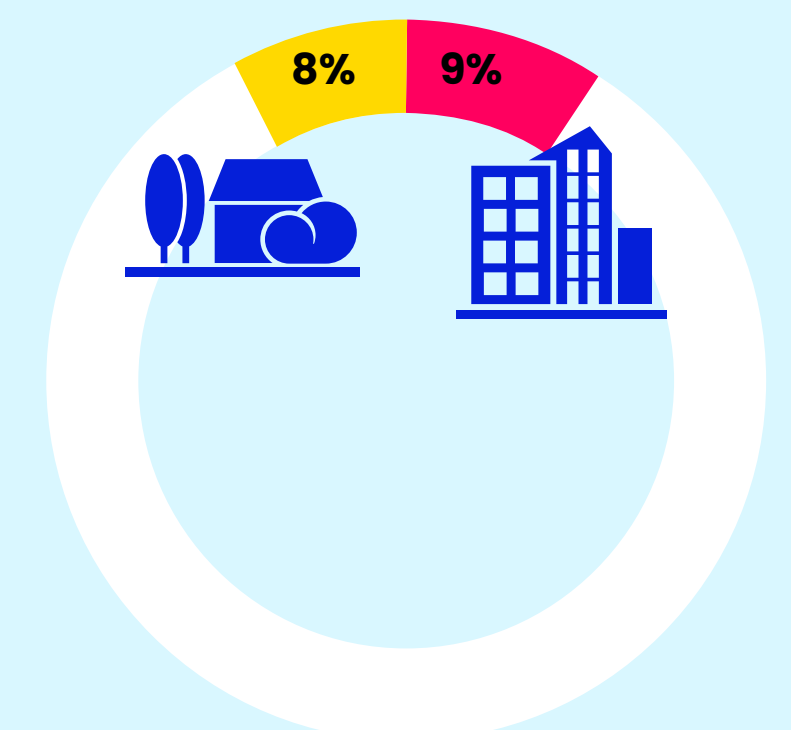
**77%** d'hommes  
et **23%** de femmes



**55%** ont moins de 35 ans  
(contre 44% pour les autres métiers)



**7%** en situation de handicap

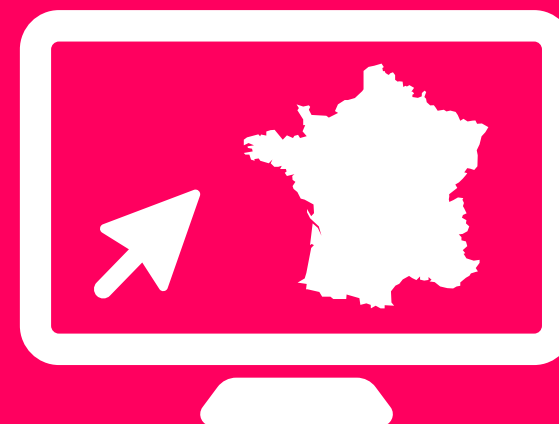


**9%** résident en QPV  
et **8%** en ZRR  
(12% de 50 ans et + parmi ceux résidant en QPV)

# L'appétence pour les métiers du numérique progresse fortement

Sur l'ensemble de la France en 2021, la part de demandeurs d'emploi qui cherchent un métier dans le numérique progresse de **6%** par rapport à 2020 (ils représentaient **2,9%** des recherches d'emplois en 2020, contre 3,1 en 2021).

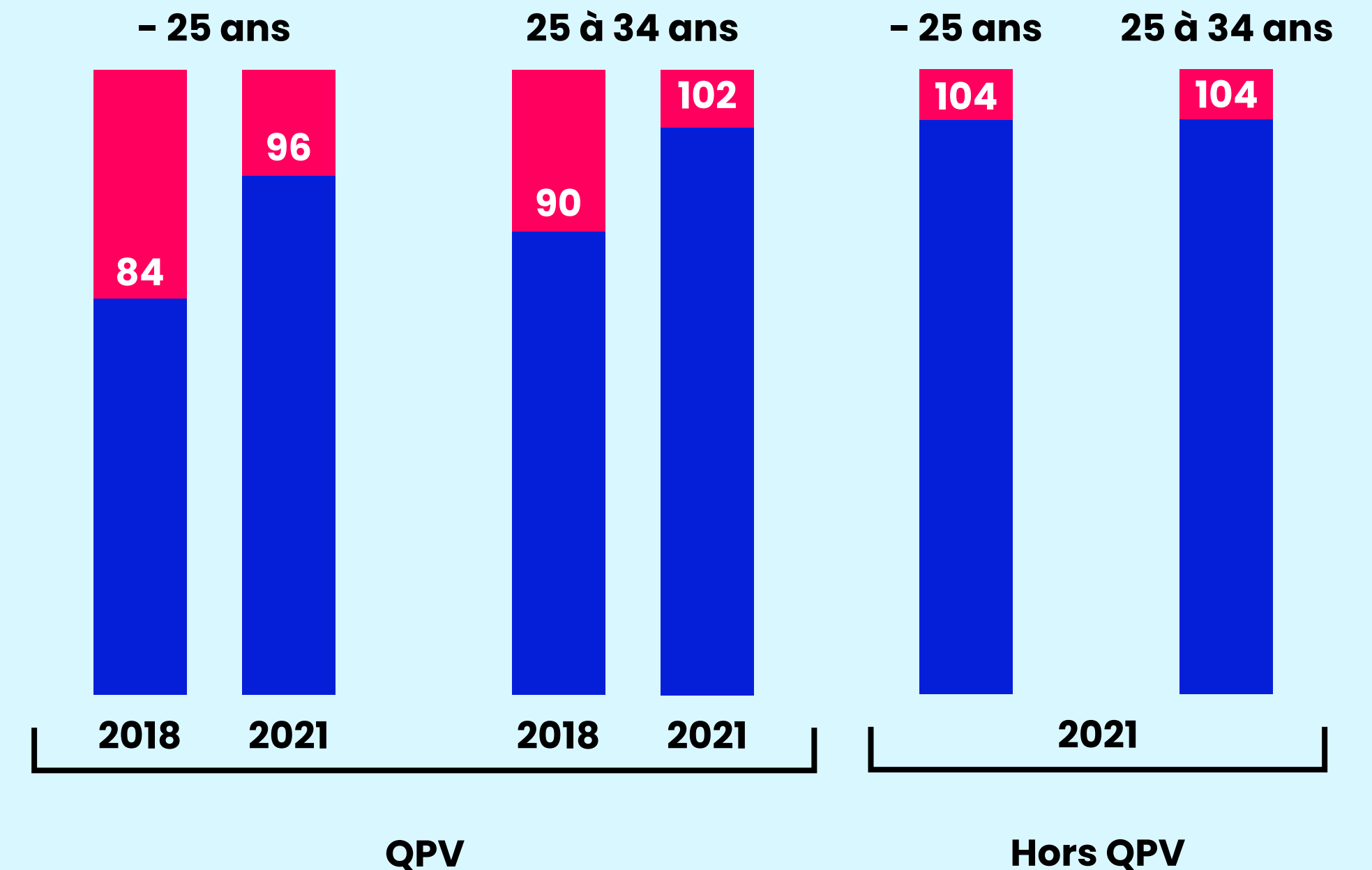
Cette progression est surtout notable chez les habitants de QPV tout en restant plus faible que pour les habitants hors QPV (de **72** à **75** vs base de 100, l'écart entre ces deux populations se réduit de **4%**), notamment de moins de 35 ans. L'indice pour cette population arrive quasiment à hauteur de l'indice de la population générale ce qui indique que l'appétence entre les habitants de QPV et hors QPV est proche.



# Des disparités subsistent

## Des disparités faibles, en voie de résorption

Signal encourageant, la progression la plus significative est **l'appétence** des habitants de QPV de moins de 35 ans qui parvient quasiment à hauteur de l'appétence générale de l'ensemble de la population.



# Des disparités conséquentes, sur lesquelles il faut concentrer les efforts

## De genre

- Les hommes restent toujours bien plus enclins à chercher un travail dans le numérique que les femmes. Cet écart homme-femme se réduit, mais plus faiblement entre 2020 et 2021 qu'auparavant.
- Entre 2018 et 2021 : l'écart est passé de **4,1 fois plus** d'appétence pour les hommes à postuler dans le numérique par rapport aux femmes en 2018, **à 3,5 fois plus** en 2021.
- Cette tendance s'accroît si on y ajoute des critères économiques et territoriaux (QPV / ZRR) et alors, les hommes de ces zones économiquement plus en difficulté provoquent une sur-dominance des hommes dans la recherche d'emploi numérique par rapport aux femmes.



# Des disparités conséquentes, sur lesquelles il faut concentrer les efforts

## Territoriales

- En 2021, la sur-représentation de l'Île-de-France dans la recherche d'emploi numérique s'est un peu amoindrie au profit des autres régions, revenant au niveau de 2018.
- Dans les DROM-TOM, l'écart d'appétence à postuler pour les emplois numériques reste faible : en moyenne, les habitants des départements et région d'outre-mer postulent **2 fois moins** aux métiers numériques que le reste de la population française (à l'exception de la Martinique et de la Guadeloupe où les habitants postulent en moyenne un peu plus à 1,5 fois moins de candidatures que la moyenne nationale).

# Des disparités conséquentes, sur lesquelles il faut concentrer les efforts

## Territoriales

- Dans les ZRR, la recherche d'emplois numériques se dégrade continuellement de 2018 à 2021. Les femmes ont **4 fois moins** de chances de postuler à un emploi numérique, tandis que l'indice des hommes se réduit tout en restant proche de la moyenne nationale.
- QPV / ZRR : Alors que la recherche d'emploi numérique progresse dans les QPV, la dégradation pour les ZRR creuse l'écart entre ces deux catégories (en 2018, 11 points les séparaient contre 17 en 2021).

# Des disparités conséquentes, sur lesquelles il faut concentrer les efforts

## D'âge

L'appétence pour les métiers du numérique chute de manière continue pour les personnes de plus de 50 ans, entre 2018 et 2021.

En 2021, les personnes de plus de 50 ans sont **1,6 fois moins** enclines à chercher un emploi numérique, l'écart augmentant de **3%** par rapport à 2020.





# Des disparités conséquentes, sur lesquelles il faut concentrer les efforts

## De handicap

La situation évolue également moins vite pour cette population.

Les personnes en situation de handicap sont donc **1,2 fois moins** enclines à rechercher un métier dans le numérique, l'écart se réduisant légèrement par rapport à 2020, mais augmentant de **6%** par rapport à 2018.



**Focus**

**2.**



L'étude souligne que les disparités femmes-hommes dans la recherche d'un emploi numérique restent **très fortes** même si elles diminuent.

Néanmoins, **l'écart est exponentiel** dès lors que l'on compare les chiffres relatifs aux femmes dans des zones en tension économique (QPV / ZRR) par rapport aux hommes hors de ces zones.

En 2021, les hommes sont **3,4 fois plus** enclins que les femmes à travailler dans le numérique.

L'écart se réduit faiblement entre 2020 et 2021 (de 3,5 à 3,4) mais plus fortement entre 2018 à 2021.

En 2018, les hommes étaient **4,1 fois plus** enclins que les femmes à travailler dans le numérique.

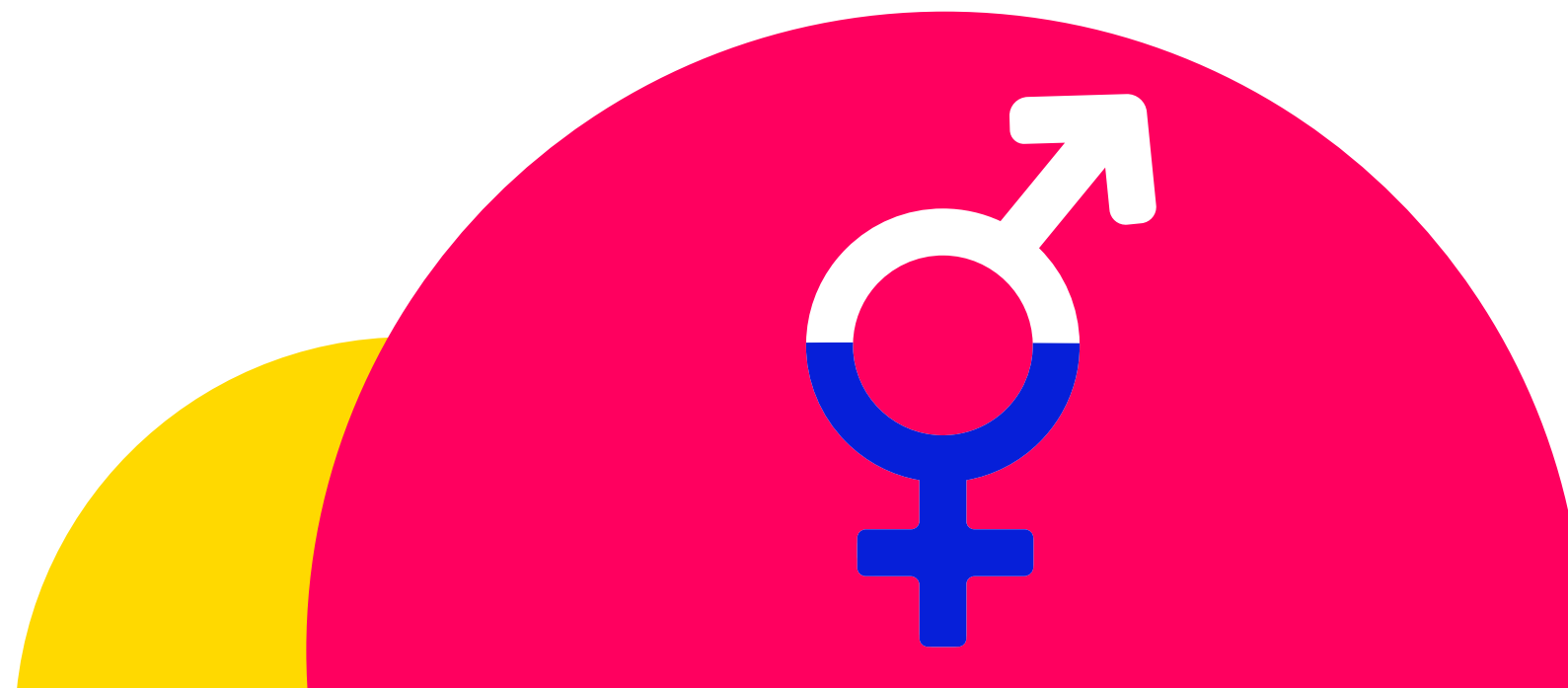


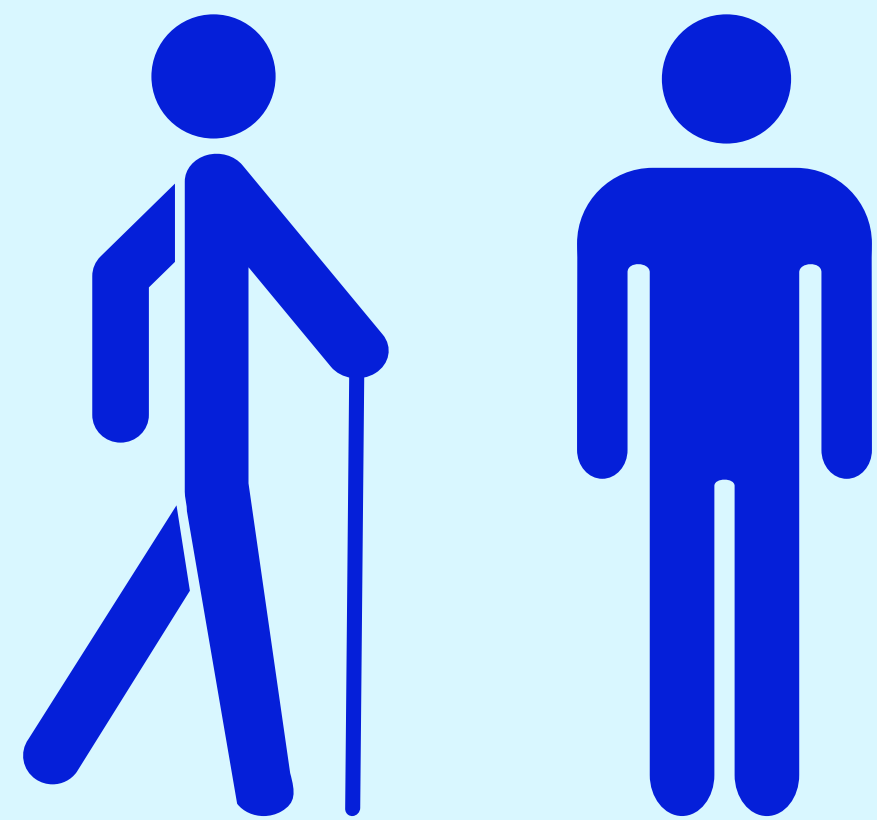
Avec l'ajout de critère de localisation (QPV ou ZRR), la tendance s'inverse.

Les femmes de QPV sont **1,6 fois moins** enclines que les femmes hors QPV à chercher un emploi numérique, et les femmes de ZRR (Zones de revitalisation rurale) le sont **1,9 fois moins**.

En 2021, un homme est **5,7 fois plus** enclin à chercher un emploi numérique qu'une femme de QPV.  
Et un homme est **6,6 fois plus** enclin à chercher un emploi numérique qu'une femme de ZRR.

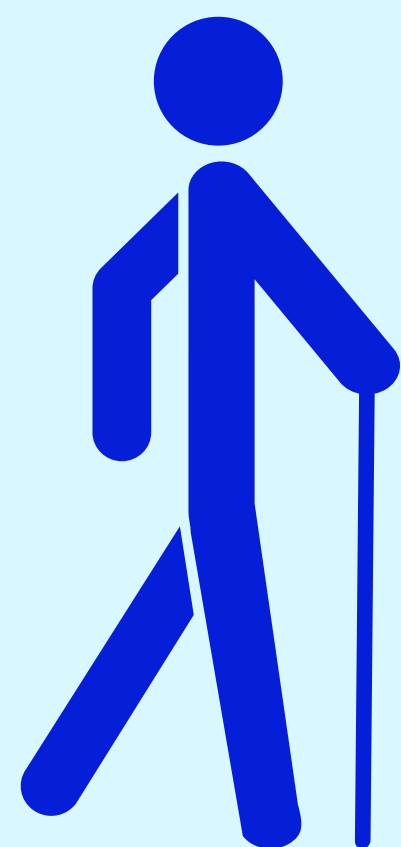
	2018	2019	2020	2021
Femmes	40	41	44	45
Hommes	164	162	158	157





L'étude souligne que l'âge reste un critère qui **accroît les différences d'appétence** pour les métiers du numérique.

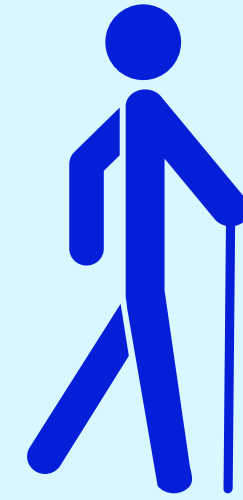
Chaque année, la situation évolue moins vite pour les plus de 35 ans, particulièrement pour les plus de 50 ans.



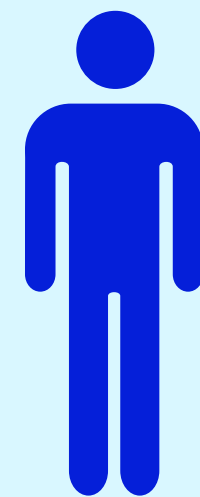
Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont **1,6 fois moins** nombreux à chercher un emploi dans le numérique que le reste de la population.

Et l'indice baisse de **74** en 2018 à **64** en 2021.

L'âge est un critère déterminant qui influence négativement l'appétence à postuler dans le numérique. Les plus de 50 ans voient leur appétence régresser depuis 2018.



Quand on observe les personnes de plus de 50 ans dans les QPV et les ZRR, l'indice chute encore plus : **40** pour les QPV / **44** pour les ZRR.



À l'inverse, les personnes de moins de 25 ans, ainsi que celles de 25 à 34 ans voient leur appétence augmenter (respectivement +10 et +9 points sur l'indice, soit une réduction de **5%** de l'écart avec le reste de la population hors QPV).

Ainsi, une personne de 25 à 34 ans postule **1,3 fois plus** à un emploi dans le numérique en moyenne.



Et la catégorie des moins de 25 ans de QPV de manière conséquente jusqu'à se rapprocher d'une **appétence égale** au reste de la population française. (de 84 à 96)

	2018	2019	2020	2021
Moins de 25 ans	99	102	106	109
25 à 34 ans	121	121	128	130
35 à 49 ans	100	100	96	95
50 ans et plus	74	71	66	64



# Handicap

Les personnes en situation de handicap sont **1,2 fois moins** enclines à rechercher un métier dans le numérique.

Et la situation est pire lorsque l'on ajoute le critère QPV (indice de 71) ou ZRR (65).

Là encore la mise en perspective depuis 2018 est parlante : la baisse d'appétence est forte en QPV et en ZRR pour les populations en situation de handicap.

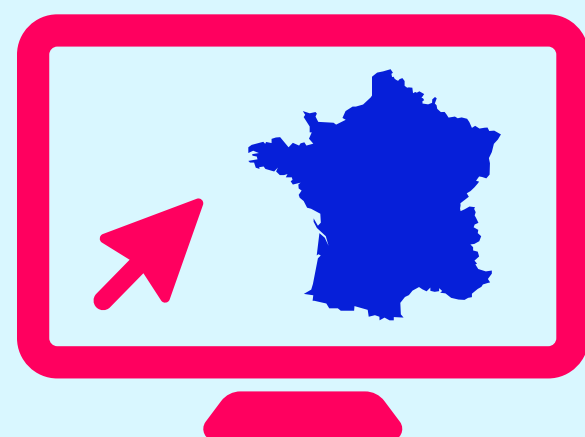
	2018	2019	2020	2021
TH France entière	90	88	84	85
TH QPV	75	74	70	71
TH ZRR	69	65	62	65



# Par localisation (régions)

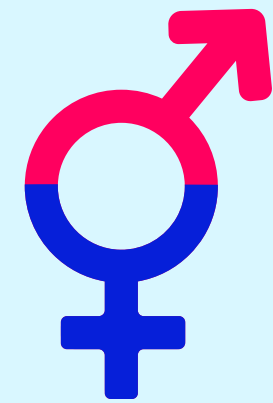
## Indice par région

La très forte **surreprésentation** de la région Île-de-France s'était temporairement amoindrie en 2020, avant de revenir l'année suivante aux niveaux de 2018.



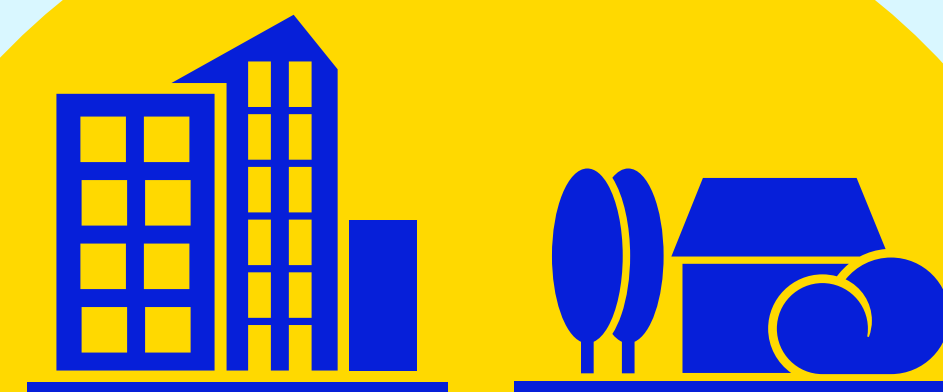
	2018	2019	2020	2021
Auvergne Rhônes-Alpes	97	98	96	96
Bourgogne-Franche-Comté	71	67	66	67
Bretagne	95	93	93	95
Centre-Val de Loire	83	83	83	84
Corse	62	61	58	56
Grand-Est	79	77	76	76
Guadeloupe	72	68	68	70
Guyane	44	40	39	40
Hauts-de-France	77	79	80	80
Île-de-France	176	180	180	175
La Réunion	55	55	54	55
Martinique	76	69	71	72
Mayotte	34	35	34	32
Normandie	71	68	68	69
Nouvelle-Aquitaine	85	84	84	85
Occitanie	97	96	96	97
Pays de la Loire	91	91	90	90
Provence-Alpes-Côte d'Azur	87	85	84	85

# Par type de population



Homme QPV  
Femme QPV  
Homme ZRR  
Femme ZRR

L'étude met en lumière encore cette année **une réduction de l'écart d'appétence** pour les emplois numériques du côté des QPV par rapport à la moyenne nationale hors QPV. Cependant, il faut aussi prendre en considération l'écart entre habitants de ZRR et hors ZRR, qui lui augmente.



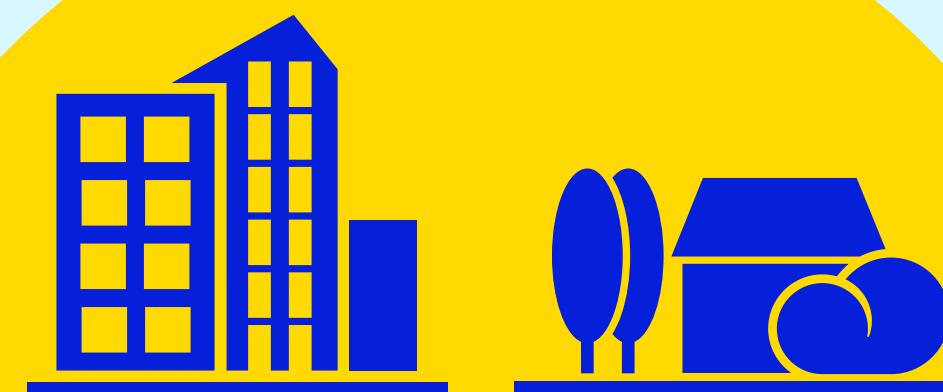
# Par type de population

- Le constat initial (2018) indiquait un léger mieux chez les demandeurs d'emploi en QPV vs en ZRR en matière d'emplois numériques, mais l'analyse sur la période 2018-2021 confirme la progression pour les QPV et l'écart qui se creuse pour les ZRR.

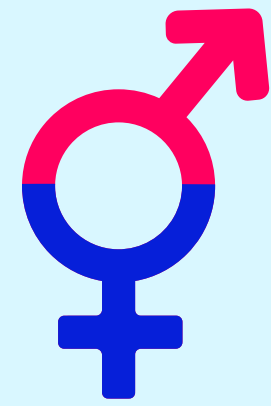
QPV : l'indice passe de **72** en 2018 à **75** en 2021

ZRR : l'indice se détériore de **61** en 2018 à **58** en 2021

- Aujourd'hui, l'écart d'appétence entre les QPV et les ZRR est à **17 points**, cet écart est conséquent.

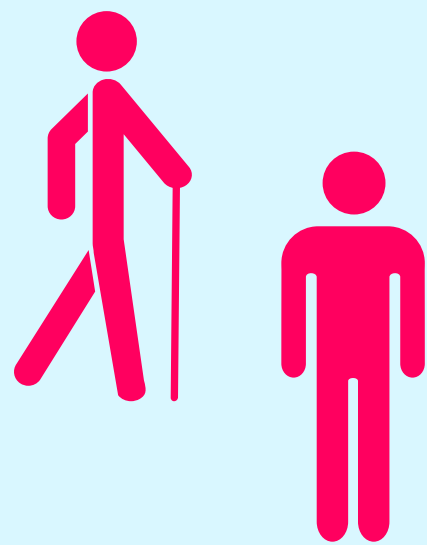


# Par type de population



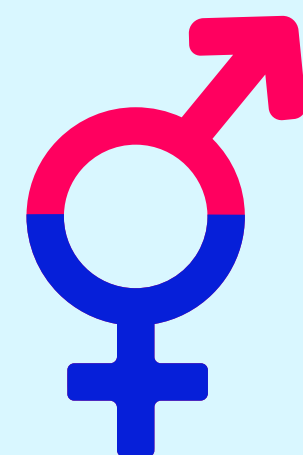
Ce sont surtout les ajouts des critères d'âge et de genre qui permettent de constater les fortes disparités par population :

- un homme est **6,6 fois plus** enclin qu'une femme en ZRR à travailler dans le numérique
- un homme est **5,7 fois plus** enclin qu'une femme en QPV à travailler dans le numérique



- les populations de plus de 50 ans en QPV sont **1,7 fois moins** enclines à postuler dans le numérique que la même classe d'âge hors QPV
- les populations de plus de 50 ans en ZRR sont **1,6 fois moins** enclines à postuler dans le numérique que la même classe d'âge hors ZRR.

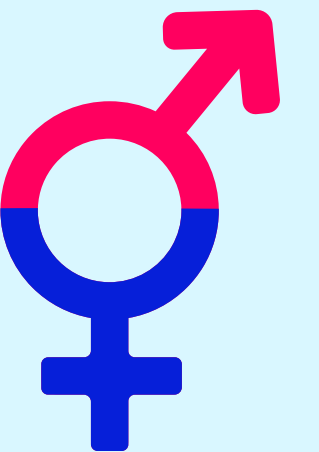
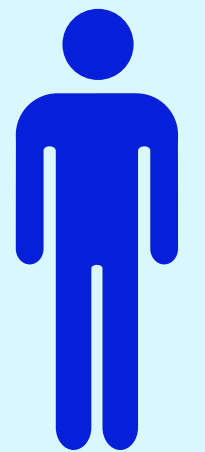
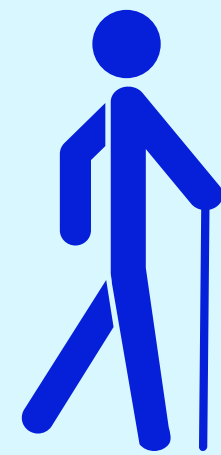
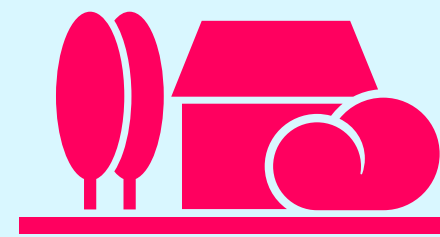
# Par type de population



	2018	2019	2020	2021
Non QPV	104	104	104	104
QPV	72	73	72	75
Femmes en QPV	23	24	26	28
Hommes en QPV	116	116	114	117
Moins de 25 ans en QPV	84	86	88	96
25 à 34 ans en QPV	90	95	97	102
35 à 49 ans en QPV	66	66	65	66
50 ans et plus en QPV	45	43	40	40



# Par type de population



	2018	2019	2020	2021
Non ZRR	106	106	106	106
ZRR	61	59	57	58
Femmes en ZRR	24	23	23	24
Hommes en ZRR	103	99	94	95
Moins de 25 ans en ZRR	68	66	67	68
25 à 34 ans en ZRR	66	65	64	68
35 à 49 ans en ZRR	63	60	57	56
50 ans et plus en ZRR	50	47	44	44=





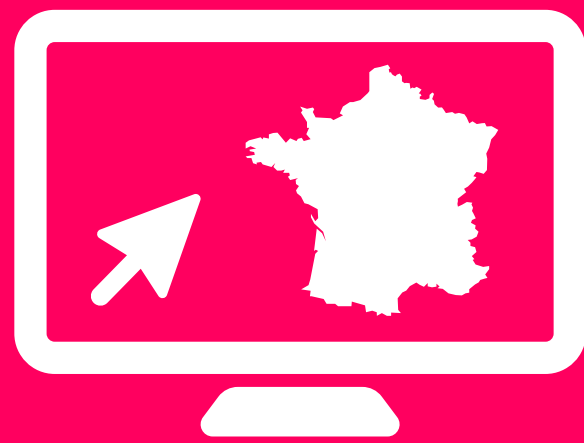
# Annexes

# Annexe 1 – État des lieux des métiers du numérique en France 2020 réalisé par LinkedIn\*

34

## Préambule

- Les chiffres présentés ici sont extraits d'un Rapport LinkedIn intitulé « Tendances des talents et métiers émergents en France – 2020 Indice de recherche passive / active analyse le comportement de recherche d'emploi ». Indice = 1 se base sur la moyenne en France.
- L'étude a été menée parmi les 20 millions de membres de LinkedIn en France. Les professionnels sont identifiés comme travailleurs du numérique s'ils ont au moins 2 compétences considérées numériques sur leur profil.
- Plusieurs extraits de cette étude avait également été repris dans l'Observatoire des diversités et du numérique Diversidays x Pôle emploi x LinkedIn en 2020.



## Profil type d'un professionnel du numérique en France\*



**78 %**  
ont un Master ou +



**51 %** sont ouverts à de nouvelles opportunités



**1/3**  
sont basés à Paris

Indice de recherche passive : **5,26**

Indice de recherche active : **2,78**



**25 %**  
sont Manager ou +



Indice de sollicitation :  
**1,25**

**37,4 %**

Femmes



**62,6 %**

Hommes

\* Rapport LinkedIn - Tendances des talents et métiers émergents en France - 2020.  
Indice de recherche passive / active analyse le comportement de recherche d'emploi.  
Indice de sollicitation analyse l'intérêt porté à ces profils par un recruteur.  
Indice = 1 se base sur la moyenne en France.

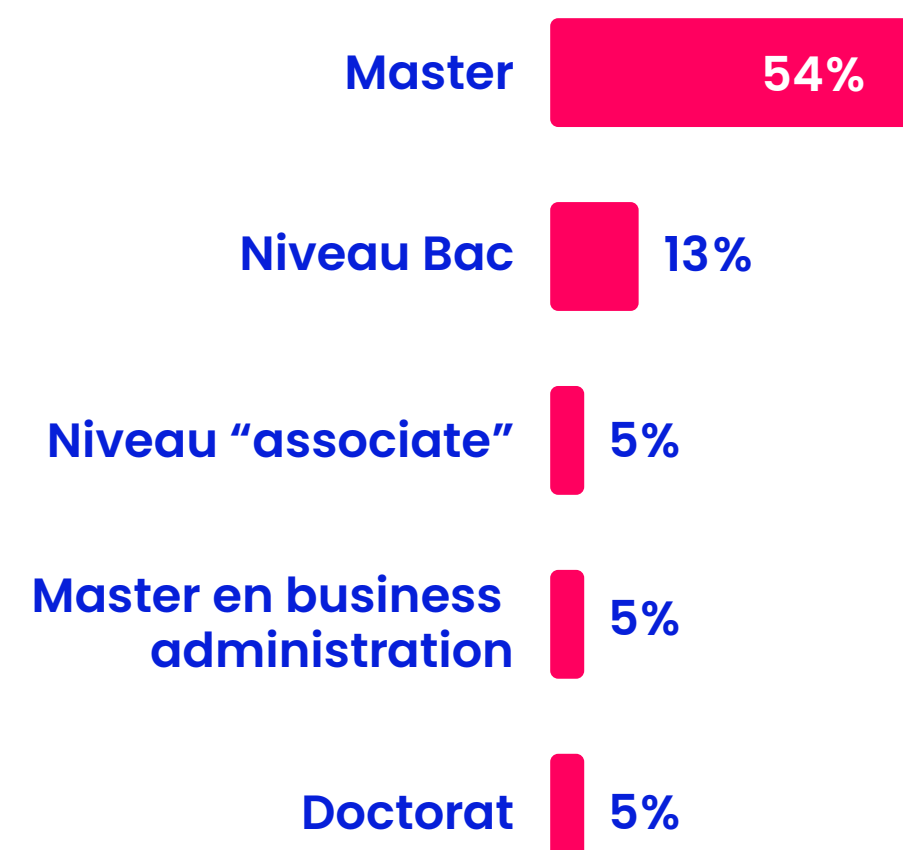
**1/3**  
des professionnels  
du numérique  
en France sont basés  
à **Paris**\*



\* Rapport LinkedIn - Tendances des talents et métiers émergents en France - 2020

## Diplômes\*

Plus de la moitié des professionnels du numérique sont diplômés d'un Master\*



Le top 5 des écoles dans lesquelles les professionnels du numérique ont étudié sont les suivantes\*

- Le Conservatoire National des Arts et Métiers
- L'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
- L'Université de Lille
- L'Université Pierre et Marie Curie
- L'Université Aix-Marseille

Le top 5 des domaines des professionnels du numérique\*

- Informatique et sciences de l'information
- Marketing
- Comptabilité et business management
- Ingénierie
- Business administration et management

\* Rapport LinkedIn - Tendances des talents et métiers émergents en France - 2020

# Fonctions des professionnels du numérique\*

## Top 5 des fonctions

- Ingénierie
- Informatique
- Opérations
- Art et design
- Business développement

## Top 5 des industries

- Technologies et services de l'information
- Logiciels informatiques
- Internet
- Marketing et publicité
- Éducation du secondaire

## Top 5 des intitulés de postes

- Chef de projet
- Ingénieur logiciel
- Designer graphique
- Responsable communication
- Ingénieur en développement

\* Rapport LinkedIn - Tendances des talents et métiers émergents en France - 2020

# Annexe 2 - Glossaire

## Propension ou appétence

Dans cette étude, on parle de forte (respectivement faible) propension ou appétence lorsqu'un groupe donné a une part relativement plus forte (respectivement plus faible) de demandeurs d'emploi cherchant dans les métiers du numérique comparativement à la population totale des demandeurs d'emploi.

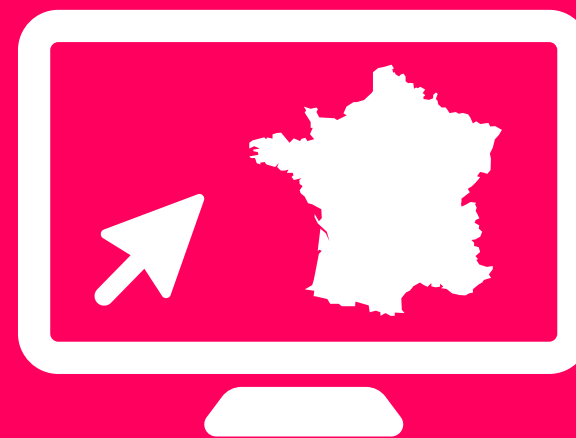
## Indice

Rapport entre deux grandeurs comparables. Ici, l'indice est le rapport entre la proportion de personnes cherchant un métier dans

le numérique dans un groupe de demandeurs d'emploi donné (par exemple, les personnes demandeuses d'emploi de 50 ans et plus habitant en ZRR) par rapport à la proportion de personnes cherchant un métier dans les métiers du numérique dans l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les indices permettent de calculer et de comparer facilement des groupes entre eux et entre des périodes séparées.

## Métiers du numérique

Les métiers du numérique incluent les métiers en lien avec l'informatique mais également ceux en lien avec le multimédia, les produits électroniques, ou l'installation et la maintenance télécoms.



### **Obligation d'emploi**

L'obligation d'emploi concerne les employeurs d'au moins 20 salariés, tenus d'employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6%. Les personnes pouvant être employées et comptabilisées à ce titre sont dites bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### **QPV**

Quartier prioritaire de la politique de la ville. Il s'agit de quartiers définis par la loi pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. Basée sur un critère unique, celui du revenu, la méthode

retenue pour l'identification des quartiers prioritaires en France métropolitaine repère les zones de concentration urbaine de population à bas revenus à partir d'un quadrillage fin du territoire métropolitain. Les bas revenus sont définis par une approche mêlant deux références : le décrochage, d'une part, par rapport aux revenus de l'agglomération dans laquelle se situe le quartier et, d'autre part, par rapport aux revenus de la France métropolitaine. Pour les territoires ultra-marins, la méthode utilisée a fait l'objet d'adaptations.

### **ZRR**

Zone de revitalisation rurale. Le classement en ZRR s'effectue au niveau de la commune mais est calculé au niveau de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Sont ainsi classées en ZRR les communes dont l'EPCI fait partie à la fois des 50% d'EPCI avec la densité de population la plus faible et des 50% d'EPCI avec le revenu fiscal par unité de consommation médian le plus faible. Le classement des communes d'Outre-mer en ZRR s'effectue au niveau de la loi.



# Annexe 3 – À propos

## À propos de Diversidays

Diversidays est une association française d'égalité des chances dans la Tech et le numérique. La mission de l'association : construire une société où le numérique est une opportunité pour chacun, peu importe son âge, son genre, ses origines sociales et culturelles, son handicap ou ses différences.

Nos programmes d'accompagnement, à l'échelle régionale ou nationale, visent à faire bouger les lignes pour plus de diversité et d'inclusion dans la Tech, et plus largement dans les métiers d'avenir, où le numérique joue un rôle central. Ces programmes s'adressent à plusieurs publics : les entrepreneur·es des zones rurales et quartiers, les demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle et sous-représentés dans la Tech, mais également les dirigeants et DRH d'entreprises.

The logo for Diversidays features the word "DIVERSIDAYS" in a bold, sans-serif font. The letters are filled with a red-to-white gradient. The text is positioned above a red semi-circular shape that partially overlaps the bottom edge of the page.

**DIVERSIDAYS**

# Annexe 3 – À propos

## À propos de Diversidays

Nos programmes partout en France :

### **Le programme DéClics Numériques**

est un parcours intensif 100% digital et gratuit à destination des demandeurs et demandeuses d'emploi pour faciliter l'orientation et la reconversion vers les métiers du numérique. Déjà près de 5000 demandeurs d'emploi ont été accompagnés par DéClics Numériques et ses partenaires dans 7 régions de France.

### **Le Leadership Program**

accompagne des entrepreneur·es de la Tech au parcours atypique qui souhaitent avoir un impact positif sur la société. Un programme de 240 heures qui permet une montée en puissance rapide des bénéficiaires et de prendre leur place dans la Tech.

### **#TechYourPlace**

c'est le mouvement qui transforme l'écosystème startup pour qu'il gagne en diversité et en performance ! Déjà 25 startups et VCs ont rejoint le mouvement pour accélérer leur stratégie de Diversité et d'Inclusion mais également leur recrutement inclusif.

# Annexe 3 – À propos

## À propos de Diversidays

Des outils pour comprendre les enjeux du numérique et de la diversité

**Le présent Observatoire des diversités et du numérique** permettant de faire un état de lieu de la diversité en matière de recherche d'emploi dans les métiers du numérique

**L'Annuaire des talents de la diversité et du numérique**, soutenu tour à tour par Cédric O, Secrétaire d'Etat chargé de la transition numérique et des communications électroniques, Kat Borlongan, directrice de la mission French Tech et Paul Lê, Fondateur de "Labellevie.com"

**Le rapport "Faire du numérique un accélérateur de diversité"** en 2020, réalisé par Anthony Babkine et le Conseil National du Numérique, qui renforce notre engagement pour un numérique plus inclusif en proposant 15 recommandations activables, dont 3 ont déjà fait leur chemin.

**L'état des lieux de la mesure de la diversité en entreprise** réalisé avec PwC et Occurrence en 2021.

[www.diversidays.com](http://www.diversidays.com)

# Annexe 3 – À propos

## À propos de Pôle emploi

Pôle emploi est l'opérateur public de référence du marché de l'emploi. Dans le cadre de sa mission de service public, l'établissement s'engage à garantir l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

Pôle emploi s'appuie sur près de 900 agences de proximité et relais. Le site [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr) reçoit 42 millions de visites par mois.

[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

