

Les femmes et la tech

Par Emmanuelle Germani, DRH de Kaporal et membre du Bureau National de l'ANDRH

8 mars 2021

A l'heure d'une progression constante des métiers de la tech, les constats sont sans appel en matière de mixité en France. Pour les métiers du secteur de l'informatique, seul 28% des employé.es sont des femmes, contre 30% dans les années 2000, selon une étude publiée en 2019 par l'INSEE. Et pourtant, elles représentent 48 % des salarié.es...

De même, le nombre de femmes diplômées de la tech a baissé de 6% en France entre 2013 et 2017, et de 2% dans la branche du numérique. Enfin, aujourd'hui, moins d'un entrepreneur sur 10 est une femme dans le secteur digital.

C'est dire l'urgence !

« Mais finalement, la parité, est-ce si important ? »

La question n'est pas anodine, loin s'en faut. Elle est même fondamentale. Seule une conviction profonde de l'intérêt de cette parité, sur un plan social, social et économique permettra de faire bouger les lignes.

Dans le secteur des nouvelles technologies, les enjeux sont immenses :

Peut-on imaginer construire le monde numérique de demain sans la contribution de la moitié de l'humanité ?

Au-delà des obligations légales et de la construction de marques employeur inclusives, il est vital de croiser la vision des femmes et des hommes pour construire les outils de demain, pour contrer les biais d'une IA masculine montrant déjà ses limites. L'innovation doit se nourrir de la diversité, et ce dès l'étape de conception des algorithmes. En exclure les femmes, c'est prendre le risque de les voir privées d'opportunités dans un monde qui ne sera pas dessiné ni par ni pour elles.

Les causes sont multiples et commencent à être bien appréhendées. Des avancées sont à saluer, les prises de conscience évoluent, encouragées il est vrai par les exigences réglementaires. Néanmoins, l'enthousiasme retombe si l'on regarde le chemin restant à parcourir. Sans avancées concrètes, une étude menée par Le Forum Economique Mondial indique que **nous atteindrons l'égalité entre femmes et hommes au travail en 2186.**

Des stéréotypes puissants, des biais inconscients, le poids de l'Histoire...

On peut considérer que les femmes sont « naturellement » attirées vers les métiers « humains », où elles activent leurs qualités « innées » d'empathie et de compréhension.

Ajoutons que la technique les rebute fondamentalement, et pour clore le tableau pointons un manque de goût pour la quête de pouvoir (et donc d'ambition ?) empêchant sûrement la progression à des postes clés. Nous avons là l'essentiel des stéréotypes.

Si le gène de l'empathie et du manque de goût du pouvoir n'a pas été trouvé à ce jour, les mécanismes qui ont détourné progressivement les femmes des métiers de la tech sont eux, bien identifiés : une image masculine « geek » véhiculée dès les années 80, l'arrivée des ordinateurs s'accompagnant de campagnes de publicité ciblant les hommes : des groupes de jeunes (hommes) autour de jeux sur ordinateur. Bien peu engageant en effet...

Détourné, j'emploie ce mot à dessein. Car n'oublions pas le rôle fondamental que les femmes savent et ont su jouer dans les sciences, et notamment aux prémices de l'informatique, en démontant des compétences qu'elles seules maîtrisaient, pionnières et défricheuses indéniables, et parfois bien mal reconnues.

Mathématiciennes, informaticiennes, scientifiques de la 1ère heure, citons notamment la visionnaire comtesse Ada Lovelace, mère du premier programme informatique au 19^e siècle, Margaret Hamilton, programmeuse pour la NASA et responsable du logiciel d'atterrissage d'Apollo 11, permettant les 1ers pas de l'Homme (avec un grand H !) sur la Lune. Ou encore Françoise Barré-Sinoussi, virologue française Prix Nobel de médecine en 2008 pour sa découverte du VIH aux côtés de Luc Montagnier, Hedy Lamarr qui a su mettre en place dans les années 50 un système de cryptage toujours actif aujourd'hui dans la défense...

Qui en France ou même en Europe est capable de citer l'une de ces formidables femmes scientifiques ?

Et pourtant... c'est possible !

Prenons le pari que rien n'est figé dans le marbre. Sujet éminemment complexe, mais je reste persuadée que le volontarisme peut et doit faire bouger les lignes. L'action devant se dérouler sur plusieurs fronts.

Les stéréotypes on le sait se construisent dès l'enfance. Au-delà de la sphère privée, où se joue en grande partie la construction genrée (rôle model maternel ou pas, vision familiale du monde genré et prégnance des stéréotypes...), le rôle de l'école est de fait primordial. Le système éducatif doit jouer ce rôle d'ouverture, de déconstruction des codes en ouvrant le champ des possibles : au travers des enseignements bien sûr, mais aussi par la projection des jeunes filles grâce à différents « role model » féminins, entrepreneures, dirigeantes, cadres et manageures notamment dans les secteurs du numérique et de la tech. Les interventions de jeunes étudiantes en école d'ingénieur, plus proches d'elles, constituent aussi des témoignages précieux.

En entreprise, le champ d'action est large ! De la part des DRH et des managers, en toute bonne foi la plupart du temps, on entend la difficulté à recruter : pas assez candidates, de jeunes femmes formées ...

Si le frein est parfaitement réel, il n'exonère pas des actes. Cela passe par la mesure, pour permettre les prises de conscience, puis la fixation d'objectifs concrets, **à tous les stades des processus de l'entreprise : quand on recrute, quand on promeut, quand on augmente...** Cela nécessite des efforts, notamment de la part des équipes RH déjà à la manœuvre dans un contexte COVID bien compliqué. Avec à la clé des dirigeant.es de conviction !

Cela nécessite aussi l'accompagnement, l'encouragement des femmes, là aussi avec la prise de parole de femmes traçant des trajectoires réussies – mais oui c'est possible ! - en ouvrant ses portes dès les stages de 3^e sur les métiers considérés comme masculins et en allant régulièrement à la rencontre des jeunes filles, dès le collège et le lycée comme indiqué précédemment.

Mais aussi par la nécessaire mise en réseau de femmes, le mentorat qui sont autant d'initiatives efficaces, développant la sororité, encourageant l'audace et la mise en avant, trop souvent encore dévalorisés lorsqu'ils émanent des femmes.

De l'importance de la bonne qualification de ces « roles model » : des réussites, mais pas « à n'importe quel prix », de femmes réussissant professionnellement mais aussi épanouies à titre personnel, au risque sinon de renforcer la croyance d'un sacerdoce sacrificiel et une certaine auto-limitation associée.

Enfin, je crois fermement que le problème de la parité n'est pas le problème des femmes, c'est celui de la société dans son entièreté, et donc des hommes, à associer de toute urgence. Il questionne les stéréotypes, les rôles multiples des femmes et l'équilibre de la parentalité, et la vision d'un monde du travail encore trop envisagé au travers du prisme d'une ambition encore majoritairement masculine.

Bien sûr, tout ceci prendra encore du temps. Mais le jeu en vaut la chandelle. Car il s'agit aussi d'excellence, et de performance.

« **Tout ce qui fait avancer les femmes fait avancer la société** » Gisele Halimi. Je rajouterai que tout ce qui fait bouger les lignes de la parité est une chance pour l'humanité.