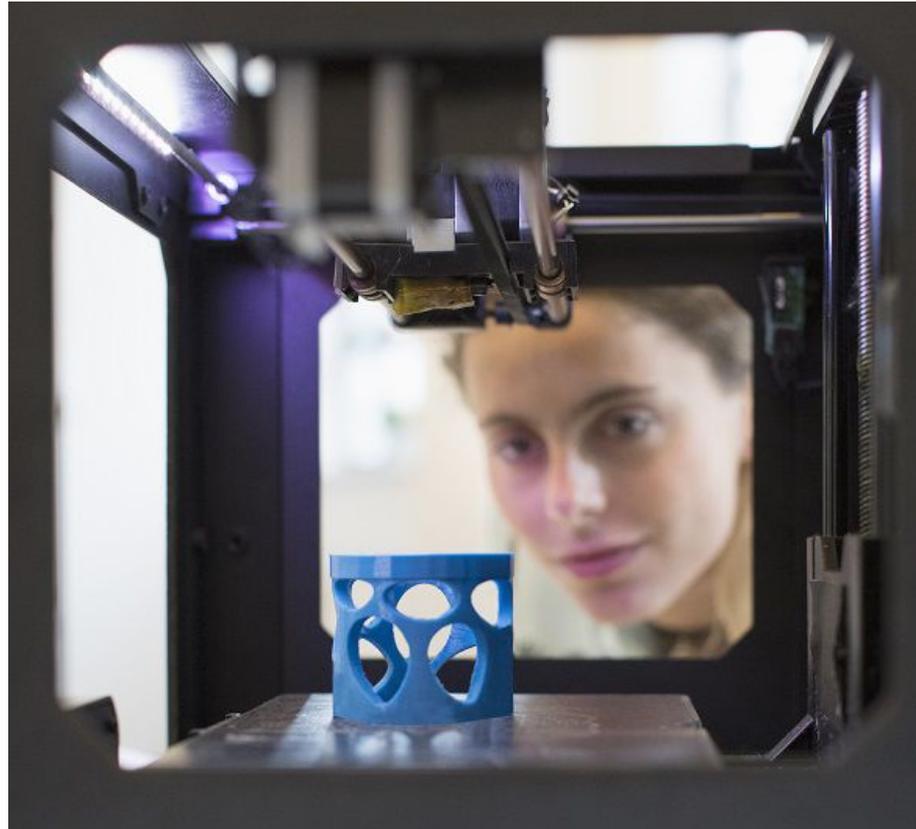


Technologie : où sont les femmes ?

Écrit par : Ileana Epsztajn, OECD Observer editor-at-large

Dernière mise à jour : 8 août 2019



© AFP/News Science Photo Library

Pour comprendre que le monde de la technologie n'est pas forcément favorable aux femmes, il n'y a pas besoin de chercher bien loin : chez Google, les femmes ne représentent que 31 % des effectifs, et 20 % dans les métiers entièrement « tech ». Elles y seraient également moins bien payées, comme tendrait à le montrer une action collective en justice déposée en 2017 par trois anciennes salariées « au nom de toutes les employées de Google en Californie [...] pour discrimination et inégalités de salaires à travail égal ». Ce qui n'empêchait pas récemment l'un de ses anciens employés, licencié après avoir fait circuler un manifeste sexiste, d'attaquer le géant d'internet en justice pour « ostraciser » les hommes blancs conservateurs.

Alors, la quatrième révolution industrielle peut-elle être un vecteur d'égalité accrue entre les genres, ou faut-il craindre au contraire qu'elle ne marginalise encore plus les femmes dans le monde du travail ? L'une des sessions du Forum de l'OCDE 2018 s'est penchée sur le thème de « La technologie au féminin ».

Les femmes sont sous-représentées dans les filières de l'enseignement supérieur consacrées aux STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), comme le montre le rapport de l'OCDE intitulé Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile. À ce jour, elles ne comptent que pour 19 % des effectifs dans les pays de l'OCDE. De plus, lorsqu'elles ont intégré le monde de « la tech », elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à le quitter.

C'est pourquoi le modérateur, Stefan de Vries, a introduit la session avec humour en notant que le thème aurait dû en être « l'absence des femmes dans la technologie ».

Pourquoi une telle situation ? Les constats des membres du panel, majoritairement des femmes, auraient très facilement pu s'appliquer à d'autres domaines. Ainsi, Susana Balbo, première femme productrice de vin en Argentine et Présidente du W20, réseau international qui porte la voix des femmes auprès du G20, rappelait que la difficulté, pour une femme dans un domaine majoritairement masculin, était d'avoir à travailler deux fois plus et à payer un fort prix personnel pour arriver au même niveau professionnel qu'un homme. De plus, comme l'a mentionné Emmanuelle Quilès, PDG de Janssen France, les modèles féminins sont rares et les préjugés, tenaces. Elle a ainsi fait rire le public en racontant que ses interlocuteurs avaient du mal à poursuivre la conversation lorsqu'elle annonçait que sa fille étudiait la mécanique.

Là où ces préjugés sont fortement préoccupants, c'est qu'ils sont certainement à la base de l'un des principaux obstacles empêchant les femmes de se réaliser pleinement dans le domaine des STIM, comme ailleurs : le manque de confiance en soi.

Tous les participants au panel se sont accordés sur l'importance de ce problème. Tara Wheeler, entrepreneure et auteure de l'ouvrage *Women in Tech*, insistait ainsi sur la difficulté qu'avaient les femmes à se mettre en avant, et à croire en leurs capacités sans la validation externe d'un homme. Stefan de Vries abondait dans ce sens, en racontant que lorsqu'il cherchait à interviewer des femmes reconnues expertes dans leur domaine de compétence, la première réponse était invariablement la même : « Je ne suis pas sûre d'être la bonne personne » – réponse qu'il n'entendait jamais de la part de leurs homologues masculins.

Emmanuelle Quilès rappelait qu'il avait été démontré que les personnes habituées à vivre dans un environnement compétitif et à exagérer leur confiance en soi et leurs compétences étaient aussi celles qui étaient les plus susceptibles de

réussir à obtenir une promotion ou passer un examen. D'où l'urgence de pousser les femmes à acquérir cette confiance en soi.

Mais comment faire ?

Pour Chiara Condi, présidente et fondatrice de Led by Her, la réponse est double. En premier lieu, il faut autonomiser les femmes, ce que s'emploie à faire son association qui vise à permettre aux femmes de se reconstruire par l'entrepreneuriat. Trop de femmes ayant été privées de leurs droits et de leurs moyens de s'accomplir par leur histoire ou leur environnement, il faut leur redonner les clés de leur propre vie afin qu'elles puissent devenir ce qu'elles désirent, et l'entrepreneuriat les y aide. L'informatique peut à cet égard être un puissant vecteur de progrès : Aleph Molinari, Président de l'ONG Proaccesso qui permet à des populations défavorisées, souvent des femmes, de se former au numérique, soulignait que selon une étude menée avec l'Université de Pennsylvanie, les femmes ayant suivi une formation basique en informatique avaient quatre fois plus de chances de trouver un emploi. Il insistait sur le fait que stimuler les filles à suivre des programmes de codage, par exemple, leur permettrait ensuite d'évoluer positivement dans des carrières liées aux STIM.

En second lieu, les cultures doivent aussi changer pour laisser une vraie place aux femmes dans la vie professionnelle. Cela passe par une action volontariste des entreprises, qui peuvent par exemple mettre en place des formations spécifiques, veiller au bannissement de tout comportement sexiste, assurer un environnement diversifié dans l'entreprise pour que les femmes s'y sentent en sécurité, et bien sûr les rémunérer autant que leurs homologues masculins. Et pour que le changement ait lieu dans les entreprises, il doit bien sûr aussi passer par les hommes, qui la plupart du temps les dirigent.

Plus généralement, la société dans son ensemble doit faire évoluer le regard porté sur les femmes au travail. Par l'éducation, celles-ci devraient davantage être encouragées à envisager des carrières dans les STIM, et à viser les plus hauts niveaux de responsabilités. Comme le notaient Béatrice Clicq, Secrétaire confédérale du syndicat français Force ouvrière, ainsi que Susana Balbo, les femmes ne devraient pas être seules à jongler entre parentalité et vie professionnelle, et le congé paternité obligatoire pourrait être un élément de réponse à cet égard. Monika Queisser, cheffe de la Division des politiques sociales à la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, a conclu la session en le rappelant très justement : nous n'arriverons jamais à l'égalité dans le travail rémunéré si nous ne réglons pas la question de l'égalité dans le travail non rémunéré.

À l'heure de la quatrième révolution industrielle, cette session rappelait à quel point le numérique représente un précipité de la plupart des enjeux sociaux. Béatrice Clicq mentionnait une étude américaine : 47 % des emplois seraient supprimés par la révolution numérique, emplois occupés majoritairement (à 65 %)

par des femmes. Or, les nouveaux postes qui seront créés le seront essentiellement dans le domaine des STIM, filières d'éducation aujourd'hui très majoritairement masculines. Il reste donc un réel travail à faire pour qu'à l'avenir, les inégalités de genre ne s'aggravent pas, et que les femmes, qui représentent 51 % de la population et 60 % des diplômés, occupent enfin une place égale à celle des hommes dans le travail.

©L'Observateur de l'OCDE, août 2018

Références

Voir la session du Forum de l'OCDE 2018 « La technologie au féminin » <https://oecd.streamakaci.com/052018/vod/day/1/room/3/hour/10:45/lang/fr>

OCDE (2018), Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr>

Pour plus d'informations sur l'égalité femmes-hommes dans les pays de l'OCDE <http://www.oecd.org/fr/parite/>