

Résumé

Résumé au tiers ou au quart du texte « Femmes et informatique » (entre 50 et 68 lignes dans cette police).

Les connecteurs logiques sont surlignés en bleu.

Les passages surlignés en gris pourraient être supprimés.

Femmes et informatique

1 Pourquoi les femmes ont délaissé l'informatique

Les garçons sont largement plus nombreux que les filles à choisir des métiers liés au numérique. D'ailleurs, cet état des lieux est ancré dans les mentalités avec la figure du « geek ».

Or, aux débuts de l'informatique, aux alentours de la seconde guerre mondiale, les gens qui étaient embauchés pour opérer sur ces machines étaient des femmes, car ce n'était pas du tout considéré comme un travail important. Durant ces années fondatrices et jusque dans les années 1970, les femmes ont aussi été très présentes à un niveau opérationnel. L'informatique leur doit de nombreuses inventions : ordinateurs, langages, etc.

Comment la situation s'est-elle alors renversée ? La charnière se situe dans les années 1980, d'abord autour de modalités de recrutement. Pour filtrer la multitude de candidatures qui lui parviennent, une société américaine définit alors le profil psychologique « du bon programmeur ». Elle se base sur un échantillon d'hommes travaillant dans un environnement militaire, loin des profils recherchés dans les années 1940-50.

Ensuite, les besoins en personnel informatique étant croissants, les salaires étaient relativement élevés. Considérant qu'il était anormal que les codeuses aient une rémunération aussi confortable et qu'il était peu concevable qu'elles encadrent des équipes mixtes, beaucoup de programmeuses ont vu leur carrière bloquée.

Le troisième facteur est une prise en main académique, en lien avec l'industrie, excluant les femmes. Les universitaires poussent les industriels à parler de génie logiciel et d'ingénieur logiciel, afin d'élever le niveau perçu, mais le qualificatif d'ingénieur contribue à masculiniser la perception des formations informatiques. En cause, la méconnaissance des métiers d'ingénieurs et la crainte des discriminations chez les femmes. Mais aussi le poids des stéréotypes sexistes qui forgent les représentations dès la petite enfance.

En outre, alors que l'informatique se diffuse progressivement dans la société, à partir de la fin des années 1960, l'ordinateur intègre la culture populaire, mais dans des mises en scène qui mettent souvent les femmes de côté bien qu'elles occupent 1/3 des postes. De ce fait, dans les familles, le micro-ordinateur n'entre pas de façon égalitaire et cela contribue, dans le grand public, à associer informatique et masculin.

Enfin, les algorithmes ont aussi montré qu'ils reproduisaient les biais sexistes, renforçant la discrimination envers les filles dans l'accès aux formations numériques.

Tous ces facteurs font qu'en dix ans les femmes se sont progressivement retirées, et que, malgré diverses initiatives, le mouvement ne s'est pas inversé. Comme elles avaient été peu visibles auparavant, la mémoire collective a oublié les places qu'elles avaient occupées.

2 Mouvement d'inclusion

35 L'étude des pays où l'on trouve une parité dans le domaine informatique – le manque de femmes dans le digital est un phénomène essentiellement occidental –, ainsi que celle des universités ayant obtenu une mixité durable dans ces filières montrent que seul un large mouvement d'inclusion permettra aux femmes de trouver une large place dans ces métiers.

40 Certaines universités qui ont ainsi adopté ce mouvement d'inclusion ont vu leur nombre d'étudiantes multiplié par plus de 6 et leur démission diminuer drastiquement. Les actions de changement dans ces universités se sont développées dans les trois phases d'un processus d'inclusion : 1) « intéresser » : l'intérêt de candidates potentielles est suscité et l'objectif d'inclusion est largement accepté à l'intérieur de l'institution ; 2) « recruter » : le nombre de candidates recrutées atteint un pourcentage visé, sans susciter d'oppositions internes ; 3) « socialiser » : les étudiantes participent autant que les étudiants à la vie de l'institution.

45 Certaines universités ont mis en place une stratégie d'inspiration différentialiste, tandis que d'autres ont adopté une approche universaliste qui s'inscrit dans une perspective d'égalité des chances et tend à éliminer les à priori concernant matières et genres.

3 Intérêt de la présence des femmes dans le numérique

Ces actions montrent que les femmes ont leur place dans le domaine de l'informatique. Cependant, il faut prendre conscience que le rôle des femmes dans nos futurs écosystèmes technologiques se joue aujourd'hui.

50 En effet, Le très faible nombre de femmes dans les métiers du numérique présente deux enjeux majeurs :

- ◆ économique : le secteur a de plus en plus de difficultés à recruter en nombre suffisant pour mener les transformations numériques indispensables à sa compétitivité. De plus, il offre une pérennité d'emploi. Les femmes ont donc un réel intérêt de saisir leur chance dans un secteur en pleine expansion ;
- ◆ sociétal : une société numérique, qui impacte de plus en plus notre quotidien, ne doit pas être pensée, développée et gouvernée que par des hommes. Cela introduit des biais de genre qui sont dommageables à l'équilibre de la société, notamment dans le domaine de l'Intelligence Artificielle.

60 Le plafond de verre numérique existe tant qu'on l'entretient, c'est la volonté de chacun qui permettra de le casser. La diversité de profils est essentielle pour la bonne santé du secteur numérique à moyen et long termes. Le sujet de l'inclusion et de la diversité doit donc faire partie de la réflexion stratégique des entreprises. D'ailleurs, les organisations qui ont compris cet enjeu sont plus performantes, à la condition qu'elles aient un leadership inclusif assurant que tous les membres de l'équipe sentent qu'ils sont traités avec respect et équité, qu'ils sont valorisés.