



HAL
open science

La recherche parle aux RH ” par Référence RH et AGRH : Le défi de la parité hommes-femmes dans l’industrie du numérique

Ambre Lascovitch, Pierre Chaudat

► To cite this version:

Ambre Lascovitch, Pierre Chaudat. La recherche parle aux RH ” par Référence RH et AGRH : Le défi de la parité hommes-femmes dans l’industrie du numérique. Liaisons Sociales, 2024. <hal-04851991>

HAL Id: hal-04851991

<https://hal.science/hal-04851991v1>

Submitted on 20 Dec 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization

« La recherche parle aux RH » par Référence RH et AGRH : Le défi de la parité hommes-femmes dans l'industrie du numérique

Chaque mois des enseignants-chercheurs en ressources humaines, membres des associations Référence RH et AGRH, évoquent pour Liaisons Sociales une problématique RH. Cette chronique est signée par Ambre Lascovitch, apprentie étudiante au master GRH et Pierre Chaudat, maître de conférences HDR, responsable du master GRH de l'IAE Clermont-Auvergne.

Bien que les femmes accèdent à un niveau de qualification plus élevé, l'industrie numérique demeure fortement masculine, avec seulement 18 % de femmes en Europe et 17 % en France en 2022 d'après le rapport DESI (rapport de l'indice de l'économie et de la société numériques).

Malgré des avancées législatives et des initiatives en faveur de la diversité, la parité reste un défi majeur permettant d'accroître le développement et l'innovation.

Les métiers du numérique, une « affaire d'hommes » ?

La réponse à cette question semble plus compliquée qu'elle n'y paraît. Les femmes ont longtemps été aux avant-postes dans l'économie du numérique. Un certain nombre de grandes avancées « logiciels » ont été réalisées par des femmes. Pour la plupart, ce sont de véritables pionnières. Nous pouvons citer les femmes suivantes Ada Lovelace, Henrietta Swan Leavitt, Grace Hopper, Katherine Johnson, Margaret Hamilton, etc, qui ont apporté de réelles contributions dans le domaine technologique depuis le 19^{ème} siècle.

Jusqu'aux années 80, le secteur informatique était relativement équilibré en termes de genre, avec une forte présence de femmes dans le développement logiciel. Cela s'explique en partie par le faible coût d'embauche des femmes, qui étaient souvent autodidactes et acceptaient d'exercer des métiers peu reconnus, comme ceux de l'informatique autrefois. Par ailleurs, les publicités des années 60 associaient la programmation à des tâches féminines, encourageant ainsi les femmes à rejoindre le domaine (Collet, 2019).

Cependant, au début des années 80, nous observons un basculement vers une masculinisation du domaine informatique en Europe. Ce changement est attribué à l'augmentation de la valeur accordée au logiciel, la montée en puissance de l'informatique et l'arrivée des micro-ordinateurs. Les discours politiques et institutionnels ont renforcé l'idée que l'informatique était l'avenir, attirant davantage de garçons vers ce domaine. Les adolescents masculins investis dans la technologie ont créé des "micro-sociétés" qui ont influencé la représentation de l'informatique, renforçant l'image masculine actuelle. Ces facteurs ont contribué à la masculinisation progressive du domaine.

Toutefois, la perception de la présence féminine dans l'univers informatique est culturelle, comme l'explique Collet (2019). Par exemple, en Malaisie, nous retrouvons une majorité de femmes dans ce domaine qui est perçu comme peu dangereux, ne demandant pas de force physique, permettant de travailler de chez soi en équilibrant sa vie professionnelle et personnelle. Les représentations de ces métiers techniques sont très différentes selon l'endroit où nous nous situons sur le globe. Par conséquent, les stéréotypes, les attentes et donc le sentiment de légitimité et d'estime de soi quand on est une femme dans cette branche ne sont pas les mêmes. Nous pouvons donc dire que la faible présence des femmes dans la sphère technique et technologique est due à une question culturelle.

Des stéréotypes et des biais cognitifs présents dès l'enfance

Cette disparité entre les hommes et les femmes dans l'industrie informatique peut s'expliquer par une série de stéréotypes et de biais cognitifs, depuis l'enfance jusqu'au recrutement. Les stéréotypes de genre et les biais cognitifs façonnent les choix des individus dès l'éducation. À l'école, les attentes des enseignants diffèrent selon le genre, influençant les performances et les choix d'orientation (Duru-Bellat, 2016). Les stéréotypes persistent dans l'enseignement supérieur, où les femmes en particulier en sciences font face à des préjugés et à des expériences sexistes. Des témoignages d'enquêtes soulignent les préjugés dans les écoles d'informatique. Les femmes sont souvent découragées, voire exclues de certains domaines techniques en raison d'idées préconçues sur leur compétence et leur légitimité (Loose, Belghiti-Mahut, Lafont (2021).

Au moment du recrutement, elles adoptent une approche plus sélective, ne postulant que si elles estiment correspondre à 90-100 % des critères, tandis que

les hommes postulent avec une correspondance de 60-70 % selon le Gender Insights Report de LinkedIn (2019). De plus, elles ont tendance à dévaloriser leurs compétences techniques suite aux stéréotypes qui s'ancrent en elles.

Les recruteurs ont également des biais, favorisant souvent les profils masculins, contribuant ainsi aux inégalités persistantes. 71 % des professionnels du recrutement placent la parité en priorité numéro une alors qu'ils cliquent 13 % de moins sur des profils féminins que masculins, lors de la recherche de profils (Gender Insights Report de LinkedIn, 2019).

Au niveau de la carrière, les femmes ont tendance à sous-estimer leurs compétences techniques et à demander des salaires moins élevés que leurs homologues masculins. La perception persistante selon laquelle les femmes sont moins disposées à s'investir dans une carrière professionnelle en raison de responsabilité familiale contribue également aux inégalités salariales et aux opportunités d'évolutions professionnelles, selon Akpinar-Sposito (2017).

Des effets et des concepts étudiés

Au-delà des stéréotypes, des effets et des concepts influencent les choix et comportements des individus, en particulier dans le contexte de l'éducation et de la carrière. Nous pouvons en citer quelques-uns :

- l'effet Pygmalion, concept théorisé dans les années 1960 par le psychologue R. Rosenthal et la directrice d'école L. Jacobson est une prophétie autoréalisatrice. Elle expose comment les attentes d'un individu influencent le comportement d'un autre. Ici, en étant jugées mauvaises en mathématiques, fragiles, moins courageuses, plus douées en lettres, les femmes vont intégrer ces jugements, jusqu'à s'y conformer et valider les attentes que nous avons d'elles.
- - l'effet Matilda, inventé en 1993 par l'historienne des sciences M. W. Rossiter, souligne la minimisation de la contribution des femmes à la recherche scientifique, illustré par des exemples de femmes scientifiques injustement évincées des récompenses.
- - l'effet de censure sociale met en lumière le rôle de la représentation sociale dans le découragement des femmes à entrer dans des domaines tels que l'informatique.

- le concept du plafond de verre détaille les barrières hiérarchiques caractéristiques des femmes d'accéder à des postes à responsabilités, tandis que le concept du plancher collant évoque les obstacles internes, tels que le manque de confiance en soi, freinant l'évolution professionnelle, généralement chez les femmes. Ces notions sont étayées par des données, soulignant la sous-représentation des femmes aux postes de direction.

Terrain et méthodologie de recherche

Afin de répondre aux défis persistants de la parité homme-femme dans l'industrie du numérique, nous nous sommes intéressés à l'entreprise Braincube partenaire de l'IAE Clermont-Auvergne. Cette entreprise a été fondée en 2007 à Issoire, dans le département du Puy-de-Dôme, par trois ingénieurs français. Elle est une entreprise pionnière spécialisée dans l'intelligence artificielle appliquée à l'industrie. De la compilation de données complexes générées par les machines, en passant par la mise en cohérence des données en base de données sécurisées, l'optimisation algorithmique, etc. Braincube propose d'accompagner ses clients vers l'usine du futur, à savoir une usine connectée, prédictive et intelligente. À ce jour, 150 salariés travaillent pour Braincube en France. Cependant 17 % des salariés de Braincube travaillant dans le numérique (à un poste d'ingénieur, de développeur, de technicien en R&D, Service, Data Architect, Administrateur Systèmes et Réseaux...) sont des femmes. Notre méthodologie de recherche s'est attachée à dresser un état des lieux des pratiques RH permettant d'encourager la parité homme-femme dans l'industrie du numérique à partir de deux sources principales. Il a été tout d'abord question d'établir une revue de littérature des actions engagées par des entreprises du même secteur d'activité. Par la suite, trois entretiens semi-directifs ont été menés auprès de salariées de cette entreprise.

Les principales pistes d'action chez Braincube

Cette entreprise ne part pas de rien et avait engagé une politique volontariste d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en développant de nombreuses sensibilisations en interne et externe par une équipe mixte (auprès des collègues, lycées...), en instaurant un système de cooptation financé par des avantages en nature, ou en proposant un certain nombre d'avantages : la possibilité d'une reprise à 80 % après le congé maternité pour une rémunération à 100 %, une prime de naissance à hauteur de 450€ dans le but

d'accompagner les parents, la mise en place d'un congé menstruel, la possibilité de télétravailler tous les jours.

Concernant le télétravail, les « braincubers » peuvent y avoir recours à condition pour les personnes habitant dans un rayon de moins de 100 km de leur lieu de travail que celles-ci reviennent une journée par mois dans l'établissement. Pour les personnes habitant dans un rayon de plus de 100 km, il n'y a pas d'obligation de venir au sein de l'établissement, excepté sur demande du manager. Par ailleurs, à travers une forte implication et culture managériale, des formations sont proposées aux managers dans le but d'améliorer leur management et de soulever des points difficiles qu'ils peuvent rencontrer. Lors de cette formation, les managers peuvent traiter des sujets liés à la question du genre et de l'inclusion. Un canal de discussion sur la messagerie instantanée d'entreprise a été créé et regroupe des « braincubers » volontaires voulant partager et échanger autour de différentes thématiques telles que la diversité et l'inclusion, l'égalité professionnelle... ainsi que des difficultés potentielles rencontrées.

Notre recherche a permis d'aller plus loin dans les actions déjà menées par Braincube et de lui proposer des actions complémentaires. Concernant des actions visant à recruter davantage de femmes, l'entreprise pourrait organiser des hackathons, ateliers et événements de réseautage spécifiquement pour les femmes, mettant en lumière les opportunités de carrière dans l'entreprise. Des journées portes ouvertes destinées aux étudiantes et aux professionnelles intéressées par l'informatique sembleraient également intéressantes à développer. Par ailleurs, cette entreprise pourrait établir des programmes de mentorat où des femmes expérimentées dans le secteur de l'informatique peuvent guider et soutenir les nouvelles recrues. Enfin, l'entreprise a la possibilité d'améliorer sa communication via la marque employeur en mettant en lumière les femmes chez Braincube et les actions menées. Par exemple, faire des sortes de "Vis ma vie" en filmant le quotidien d'une personne dans différentes équipes dont des hommes et des femmes.

Ambre Lascovitch, apprentie étudiante au master GRH et Pierre Chaudat, maitre de conférences HDR, responsable du master GRH de l'IAE Clermont-Auvergne.

Sources :

Akpinar-Sposito, C., & Roger, A. (2017). Obstacles et opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale, Congrès AGRH.

<https://shs.hal.science/halshs-01629222/document>

Collet Isabelle (2019), les oubliées du numérique, édition Le Passeur.

Duru-Bellat, M. (2016). À l'école du genre. *Enfances & Psy*, 69(1), 90-100.

<https://doi.org/10.3917/ep.069.0090>

Global Gender Gap Report 2020, world economic forum.

Les chiffres clés sur les femmes et la tech. (2023, juin 13). La Grande Ecole du Numérique.

<https://www.grandeecolenumerique.fr/le-numerique-et-les-femmes/les-chiffres-cles-sur-les-femmes-et-la-tech>

LinkedIn. (2019). Gender Insights Report.

<https://business.linkedin.com/content/dam/me/business/en-us/talent-solutions-iodestone/body/pdf/Gender-Insights-Report.pdf>

étude LinkedIn "Différence hommes-femmes dans la recherche d'emploi : quelle influence sur le parcours des candidats", publiée le 14 mai 2019.

Loose Florence, Belghiti-Mahut Sophia, Anne-Laurence Lafont (2021), « l'informatique, c'est pas pour les filles ! : impacts du stéréotype de genre sur celles qui choisissent des études dans ce secteur », Congrès AGRH.

Rapport DESI (2022) <https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/policies/desi/>