



Pourquoi les femmes ont du mal à percer dans les métiers du numérique

Pourquoi les femmes ont du mal à percer dans les métiers du numérique : Alors que le secteur explose et a du mal à recruter, les femmes restent sous-représentées dans le digital. La faute à quelques stéréotypes, qu'il serait temps de faire tomber. Angélique, étudiante de l'École supérieure d'informatique, électronique, automatique (ESIEA) n'avait pas envisagé une carrière d'ingénieure. D'abord passée par une école de médecine, où les femmes dominent (70% des effectifs), elle a rejoint l'ESIEA en deuxième année. Et elle a découvert un univers loin des stéréotypes attendus, regrettant de ne pas avoir été informée et orientée mieux, et plus tôt. C'est presque par réflexe que les jeunes filles évitent cet univers jugé trop masculin et techno : dans les écoles d'ingénieur, la représentation féminine plafonne à 25%. Il faut dire que le numérique véhicule encore de nombreux clichés. Eugénie, étudiante en dernière année de l'ESIEA, en a fait les frais lors d'un stage où les salariés d'un grand groupe informatique la complimentaient sur sa jupe, lorsque ses homologues masculins étaient félicités pour leur travail. "La plupart des gens, notamment les filles, pensent que le monde numérique est peuplé de """, témoigne Fatiha Gas, directrice de l'ESIEA. Pour attirer les jeunes femmes, nous devons changer les représentations du métier." C'est justement pour faire bouger les esprits que Talan, cabinet de conseil spécialisé dans l'accompagnement de la transformation, organisait en avril dernier une table ronde sur la place des femmes dans le numérique, lors du vernissage de l'exposition photo d'Olivier Ezratty pour l'association Quelques Femmes du Numérique (QFDN). Etudiantes, professionnelles du numérique et enseignants ont débattu de la question du genre dans un univers encore (trop) peu mixte, autour de Rosalie Lacombe, directrice marketing et communication chez Talan, et de l'ancienne ministre déléguée à l'innovation et à l'économie numérique, Fleur Pellerin. "Comment se fait-il, notait pour commencer Gabriel Raymondjean, en charge des filières Utilities et Secteur public chez Talan, que nous recrutons presque deux fois plus de femmes que leur représentation démographique en écoles d'ingénieur pour, au final, en retrouver à peine 20% dans les postes de direction?" Un problème que Hugo Catherine, directeur des ressources humaines de Talan, impute en grande partie aux biais cognitifs, ces raccourcis automatiques que l'on fait sans s'en apercevoir. "Il y a d'abord l'illusion de corrélation, qui nous pousse à associer des caractéristiques à un individu faisant partie d'un groupe. Puis l'effet de confirmation, qui tend à chercher des preuves renforçant une opinion pouvant être fautive au départ. Lorsque l'on a pris conscience de ces biais, il faut rester vigilant et mettre en place des garde-fous", explique-t-il. Les managers d'aujourd'hui ne sont toutefois plus ceux d'hier. "On voit émerger des managers au service de leurs équipes. On a même vu apparaître la notion de "leader modeste", expression qui relève de l'oxymore, mais dans laquelle nos biais cognitifs retrouvent peut-être justement une dimension féminine." Vous cherchez un emploi ou voulez en changer? Retrouvez des milliers d'offres sur notre site. Mais, avant de voir les femmes siéger aux comités exécutifs, il faudra encore des années. "C'est frustrant, mais les solutions sont dans le temps long", regrette Gabriel Raymondjean. Il propose ainsi d'anticiper l'accès des femmes aux postes managériaux. "Nous savons par exemple détecter les moments critiques où les femmes décrochent. Cela se produit quand elles ont entre six et dix ans d'expérience professionnelle, un moment où tous les salariés sont amenés à prendre plus de responsabilités, mais aussi à faire des choix de vie. Les biais jouent à plein à ce moment-là. Certaines s'écartent du chemin qui mène vers les postes de direction. En détectant tôt celles qui ont le potentiel, on peut anticiper leur avancée. Le fait d'avoir une femme manager au sein d'une équipe créera un rôle modèle pour toutes les autres." Des rôles modèles, Fleur Pellerin n'en a pas cherché pour construire sa carrière. Souvent seule femme autour de la table, la désormais présidente de Korelya Capital, un fonds d'investissement franco-coréen, reconnaît qu'il n'est jamais facile de conjuguer vie privée et vie professionnelle. "J'ai connu des phases de travail intense où je n'étais pas très présente pour ma famille. J'ai sans doute manqué à ma fille mais, en même temps, elle a vu qu'avoir un métier et une responsabilité pouvait apporter une forme d'épanouissement. Plus tard, avec ses enfants, elle se sentira peut-être moins coupable que moi, qui ai eu une mère au foyer... Si je devais donner un conseil aux femmes, ce serait de ne

pas limiter le champ des possibles. Arrêtons l'autocensure et arrêtons de penser qu'on n'est pas capable. Mon conseil aux hommes? Continuez d'intégrer les ambitions des femmes et la répartition des tâches au sein du couple." Table ronde: comment venir à bout des stéréotypes sur le digital? Pour en débattre, de gauche à droite: Eunice, étudiante à l'Ecole supérieure d'informatique, électronique, automatique; Hugo Catherine, DRH du cabinet de conseil Talan; Eugénie Vinet, étudiante; Gabriel Raymondjean, conseil chez Talan; Fleur Pellerin, ancienne ministre déléguée à l'innovation, et Rosalie Lacombe, directrice marketing chez Talan.