

Le Mémo #34 – Script

Comment assurer la mixité dans la tech ?

Germain : En 2016, le Wall Street Journal publie une tribune de John Greathouse, serial investisseur de la Silicon Valley, qui fait scandale. Dans ce texte, il conseille aux femmes de cacher leur genre pour réussir dans la tech. “Signez uniquement de vos initiales et supprimez les photos si vous voulez lever des fonds !” Tout cela bien sûr, pour éviter que leur genre ne leur porte préjudice.

Marine : Pour cette même raison, les femmes ont publié pendant des siècles avec des noms de plumes ou de manière anonyme. Finalement, rien de nouveau.

Germain : Oui, sauf qu’on n’est plus au XIXe siècle, mais en 2016... Et son conseil a déclenché un tollé sur Twitter. Certaines ont ironisé. « Traduction : surtout ne me confrontez pas à mon propre sexisme en révélant que vous êtes des femmes ». Ou bien « Avez-vous envisagé, même pour une seconde, que c’est aux hommes qu’il faudrait s’adresser ? »

Marine : Ce qui est ironique, c’est que le premier informaticien de l’histoire est... une informaticienne. Un des premiers langages de programmation porte son nom, et vous pouvez la voir en filigrane sur les certificats d’authentification de Microsoft. Elle s’appelait Ada Lovelace et le premier programme est une carte perforée qu’on peut utiliser sur un calculateur, inventé par Charles Babbage, au milieu du XIXe siècle. Et elle est loin d’être la seule femme à avoir marqué l’histoire de l’informatique et du web.

[JINGLE]

Germain : Bonjour Marine.

Marine : Bonjour Germain.

Germain : Bienvenue à toutes et à tous dans le Mémo, le podcast qui décrypte pour vous l’actualité de la société numérique. On se penche aujourd’hui sur la question de la mixité dans la tech. On l’a vu la semaine dernière, seulement un tiers des professionnels du numérique sont aujourd’hui des femmes. Or, Marine, comme tu le disais, ça n’a pas toujours été le cas.

Marine : Loin de là ! Et des initiatives récentes, comme une exposition à la Gaîté Lyrique en 2019, cherchent justement à informer sur ce pan peu connu de l'histoire de l'informatique. Ada Lovelace, dont je parlais tout à l'heure, est la première à avoir imaginé l'ancêtre de l'ordinateur et compris son potentiel. Et on parle là du XIXe siècle ! Elle ne verra évidemment jamais la machine de son vivant... Mais la suite de l'histoire n'est pas bien différente : comme le relève le quotidien suisse Le Temps, « jusque dans les années 1960, ce sont les femmes qui programmaient. Cette spécialisation était considérée comme un métier féminin, entendez par là avec la connotation négative d'un travail répétitif qui ne demande pas de capacités intellectuelles démesurées. »

Germain : Mais alors qu'est-ce qu'il s'est passé pour qu'on en arrive à la situation d'aujourd'hui ?

Marine : Eh bien, plus le domaine gagne en prestige, moins on y voit de femmes. L'image du « nerd » y est aussi pour quelque chose. C'est ce que montre l'artiste Jennifer Chan, dont on peut voir le travail dans Le Figaro. Elle a construit un totem de boîtes pizzas – le repas du geek dans la culture populaire. Sur la pile, elle a déposé un ordinateur qui diffuse les visages des stars masculines de la tech, de Larry Page à Kim Dotcom, en passant par Mark Zuckerberg ou encore Steve Jobs.

Germain : Si je comprends bien, les femmes auraient fui le monde du numérique ces dernières décennies à cause du cliché du « geek » obsédé par son ordi ?

Marine : Pas uniquement. Et évidemment, la réalité est comme souvent bien plus complexe. Aujourd'hui la Silicon Valley est l'un des centres névralgiques de nos sociétés numériques. Mais, dans son livre Brotopia, Emily Chang, qui est journaliste tech pour Bloomberg, raconte un monde « où le harcèlement et la discrimination sont aussi normalisés qu'effarants ». Dans son livre, elle raconte les orgies sexuelles qui ont cours dans cet eldorado du progressisme... Bien sûr, pour les femmes, ces soirées sont tout simplement des champs de mines, où elles risquent d'être cataloguées pour toujours. La journaliste parle de "boy's club"

Germain : et bien sûr, cette culture masculine a des conséquences sur l'avancement professionnel des femmes...

Marine : Oui, dans le Temps, je lis que « les femmes reçoivent une promotion en moyenne tous les trois ans, contre deux pour les hommes, » d'après Aliane Percival, directrice du collectif Women Who Code. Et « elles abandonnent à un rythme deux fois plus élevé. »

Germain : Et qu'est-ce que ça change au numérique d'inclure des femmes ?

Marine : Au-delà de l'éthique, c'est une question d'efficacité. D'après l'universitaire Anne-Marie Kermarrec, interviewée dans Usbek & Rica : « il y a tellement de choses à développer dans le numérique que cette mixité permettrait de résoudre ou d'anticiper certains défauts. »

Germain : Ah oui, par exemple, jusqu'en 2016, si tu disais à Siri que tu étais en train de faire une crise cardiaque, la voix te donnait des instructions ; si tu lui disais que tu étais en train de te faire violer ou frapper par ton mari, elle répondait : « je ne comprends pas de quoi il s'agit. »

Marine : Ce genre de problème aurait sans doute pu être évité si plus de femmes avaient été impliquées dans les phases décisives du projet. Laura Tocmacov Venchiarutti, directrice de la fondation suisse ImpactIA, le dit bien dans cet article du Temps : « compter une écrasante majorité de développeurs hommes va renforcer des inégalités. Les services étant développés surtout pour des hommes, les femmes seront exclues de nombreuses prestations et innovations. »

Germain : D'ailleurs de nombreuses études ont montré que les équipes mixtes sont de manière générale plus performantes.

Marine : Et plus innovantes. C'est ce que cherche à montrer un article de Frenchweb, intitulé « Comment recruter des jeunes femmes tatouées pour accélérer votre transformation ? »

Germain : Tu rentres dans ces critères, Marine ?

Marine : Alors, heureusement, je te rassure, je n'ai pas dû montrer mes tatouages lors de mon entretien d'embauche. Même si l'auteur, Jean-Noël Chantreuil, un consultant en stratégie et en management, s'y prend de manière plutôt très maladroite, son but est de convaincre les recruteurs qu'ils ont besoin de profils plus diversifiés. Je cite : « En faisant entrer dans l'entreprise des profils sortis des mêmes écoles, avec des expériences similaires et sans envie de faire des vagues – même petites – les initiatives prises au sein de l'entreprise seront toujours les mêmes. »

Germain : Mais alors, comment faire pour s'assurer que les femmes aient leur place dans le numérique ?

Marine : L'une des solutions serait d'utiliser des bourses pour attirer les talents. Je lis dans TechCrunch que c'est le choix qu'a fait Google, qui vient de promettre 25 millions de dollars aux associations et entreprises qui luttent contre les inégalités femmes-hommes. L'entreprise se félicite par ailleurs de promouvoir un million d'entrepreneuses indiennes.

Germain : Assez logique quand on sait que l'Inde est le deuxième marché mondial de l'internet.

Marine : J'ai trouvé une autre piste sur YourStory, une plateforme indienne pour entrepreneurs. D'après des études, les femmes voient leur salaire baisser de 4% en moyenne avec chaque enfant, tandis que les hommes, eux, dans le même temps, se voient augmenter de 6 %. Selon Makiran Chowhan, directrice d'une entreprise numérique américaine en Inde, « l'idée que la garde des enfants est une responsabilité à partager pourra aider les femmes à prendre des postes à responsabilité. »

Germain : Il faut faire changer les mentalités donc, mais ça peut prendre du temps. Pour ceux qui sont pressés, imposer des quotas est aussi une manière de forcer le changement.

Marine : Oui. Et je reviens à l'autrice que je citais en début d'épisode, Anne-Marie Kermarrec, je trouve son propos assez convaincant à ce sujet. Elle donne l'exemple de la loi dite de parité, instaurée en 2000 en France. Pour elle, et je cite : « quelques années après la mise en place des quotas en politique... cela paraît naturel, on ne se pose même plus la question... On ne peut pas faire de miracle, mais forcer un peu la main n'est pas dramatique. »

Germain : Mais l'obligation de recruter des femmes peut être inefficace si on ne revoit pas les mécanismes qui les font fuir à la base !

Marine : En effet, tu as raison. Au Danemark, par exemple, on s'interroge sur les processus qui écartent les femmes du secteur. Après avoir assisté à de nombreux événements à ce sujet, Jeanette Carlsson, PDG de Tech Nordic Advocates, a eu un déclic : « C'était presque comme les alcooliques anonymes : tout le monde était là pour les mêmes raisons... le manque de visibilité et d'opportunités pour les femmes, » dit-elle à Computer Weekly. Mais finalement, ces rendez-vous ne sont pas très efficaces, car ils ne dépassent pas vraiment le simple constat. En plus, ils n'intègrent pas les hommes à la conversation. C'est pour cela que Jeanette Carlsson a mis en place un programme sur un modèle qu'elle a déjà vu au Canada. Une approche "top-down", du sommet vers la base, où les femmes sont coachées, mentorées, pour monter et faire grandir leur entreprise dans le numérique.

Germain : Tiens et d'ailleurs, où en est-on en France à ce sujet ?

Marine : D'après Les Echos, « Sur les 5,4 milliards d'euros levés en 2020 par la French Tech, 91% l'ont été par des fondateurs d'entreprises masculins ». On est loin de la parité. Mais la bonne nouvelle, c'est une prise de conscience chez ceux qui sont aux commandes. Le thinktank Sista, qui promeut la diversité dans la tech, a proposé une charte aux fonds d'investissements. Désormais, 78% des 56 signataires « mesurent la part du genre dans le flux des dossiers qu'ils reçoivent. » Contre seulement 28% en 2019.

Germain : Ce qui est intéressant, c'est que la part des femmes dans le numérique est plus grande dans d'autres régions, notamment en Afrique, en Asie et au Moyen Orient.

Marine : Oui ! Je lis justement dans le magazine Vogue qu'au Kenya, Linda Kamau, fondatrice d'une des meilleures écoles de code pour les femmes, se garde bien de suivre le modèle des Etats-Unis. Elle a lancé son école pour « corriger le tir avant qu'on se retrouve comme la Silicon Valley, » dit-elle. « Parce qu'on sait qu'ils ont fait une erreur quelque part. »

Germain : Une chose est sûre : le chemin à parcourir est encore long. Mais les modèles comme Ada Lovelace commencent à voir la relève arriver. Merci, Marine, et merci à vous de nous avoir écoutés. Si cet épisode vous a plu, n'hésitez pas à le partager. On se retrouve la semaine prochaine. D'ici là portez-vous bien!

SOURCES :

Got a girlie name? Man up if you want to get work in the tech world (Ars Technica)

Le langage ADA ? le prénom de l'inventrice du 1er programme informatique Ada Lovelace (France Bleu)

La première exposition dédiée aux femmes dans l'informatique ouvre ses portes à Paris (Le Figaro)

Elles ont marqué l'histoire de la technologie (Le Figaro)

Sexisme. Enquête sur la face sombre de la Silicon Valley (Courrier International)

« Convaincre les femmes de se lancer dans le numérique est un acte féministe » (Usbek & Rica)

Les femmes, toujours si rares dans la tech (Le Temps)

Comment la Silicon Valley est devenue hostile aux femmes (Le Temps)

Comment recruter des jeunes femmes tatouées pour accélérer votre transformation ? (FrenchWeb)

Google unveils \$25 million in grants aimed at empowering women and girls (TechCrunch)

[Women in Tech] It's important to remove the motherhood penalty to retain more women in the workforce, says Mankiran Chowhan of SAP Concur (YourStory)

Reshaping the women-in-tech debate in Denmark, from the top down (ComputerWeekly)

La French Tech progresse lentement sur le sujet de la mixité (Les Echos)

Meet The Kenyan Female Coders Flipping The Silicon Valley Trope On Its Head (Vogue)

