

• TECHNOLOGIES

Dans la « tech », les effets très limités des politiques d'ouverture aux femmes

Les écoles et les entreprises ont multiplié les politiques d'incitation afin d'attirer plus de femmes vers les métiers du numérique. Sans réel succès : elles plafonnent toujours à 17 % des effectifs.

Par Pauline Ferrari

Publié aujourd'hui à 01h04, mis à jour à 15h13 · Lecture 7 min.

Article réservé aux abonnés



ANNE-MARGOT RAMSTEIN

« A l'époque, coder, c'était un truc de geek », se souvient Camille Jandot, 28 ans, datascientist chez Criteo, une grande entreprise française de recyclage publicitaire sur Internet. Quand elle intègre l'école d'ingénieurs Télécom Paris en 2013, elle ne se voit pas continuer vers un métier technique. « J'envisageais des parcours plus "féminins", comme un double diplôme avec Sciences Po ou une école de commerce, peut-être pour me libérer de l'aspect très scientifique de la formation », ajoute-t-elle. Un réflexe courant : selon une étude du Boston Consulting Group publiée en 2020, seuls 15 % des datascientists dans le monde sont des femmes, alors qu'elles représentent près de 35 % des étudiants en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques. Et en France, les femmes ne représentent que 17 % des diplômés du numérique exerçant dans le secteur, indique l'enquête Gender Scan du cabinet Global Contact, publiée en février.

Du lycée à l'entreprise, en passant par les études supérieures, quand il s'agit d'informatique, les femmes restent en marge, et sont souvent victimes de sexisme. En 2017, une enquête l'association Social Builder, qui œuvre pour l'inclusion des femmes dans la tech, faisait l'effet d'une bombe en révélant que sept étudiantes en tech sur dix affirmaient avoir été « l'objet d'agissements sexistes pendant leur formation, allant des blagues et des remarques sexistes sur leurs compétences jusqu'au harcèlement sexuel ». En plein #metoo, l'enquête de Social Builder est reprise partout et met les écoles

face à leurs responsabilités. « Certains établissements ne considéraient pas le sexisme comme un vrai sujet, explique Emmanuelle Larroque, déléguée générale de Social Builder. Il y avait, à cette époque, un vrai décalage entre leur volonté d'attirer plus de femmes et leur difficulté à regarder la réalité en face. »

Lire aussi | [Le secteur des nouvelles technologies en quête de femmes](#)

A partir de 2018, certaines écoles et entreprises lancent de grands plans de sensibilisation, en interne et en externe, afin de faire entrer plus de femmes dans leurs rangs. Mais, quatre ans plus tard, l'informatique souffre encore de stéréotypes, et ses employés sont toujours vus comme des geeks. Ce manque de diversité préoccupe de nombreux professionnels du secteur qui, face à la pénurie de développeurs et développeuses, tentent depuis des années de mener des politiques incitatives pour recruter plus de femmes. Sans grand succès : en déclin au début des années 2010, leur proportion dans la tech vient à peine de retrouver son niveau de 2012, soit 17 % des effectifs. Un pas en avant, deux en arrière.

Un domaine réputé masculin

Pour expliquer ce phénomène, il faut remonter jusqu'au lycée, où la faible proportion de femmes dans les parcours scientifiques et techniques est déjà relevée. « J'ai fait un bac S, avec une spécialité informatique, mais on était quatre filles sur vingt élèves », se souvient Noëlie Roux, 24 ans, désormais développeuse chez OpenClassrooms après un master à l'Ecole européenne des métiers de l'Internet. En 2020, les filles représentaient seulement 13 % des élèves de terminale dans la spécialité « numérique et sciences informatiques » : la réforme du lycée et de ses options en 2019 aurait particulièrement affecté l'entrée des filles dans les filières technologiques. « C'est un domaine réputé masculin, où les filles ne vont pas aller parce qu'elles ne savent soi-disant pas programmer... On les rend presque responsables de leur discrimination en ne choisissant pas ces filières », souligne Isabelle Collet, enseignante-chercheuse en sciences de l'éducation à l'université de Genève.

Lire aussi : [Inégalités de genres : « Légiférer pour imposer les mathématiques aux filles n'est pas la solution »](#)

Cette tendance se poursuit après le bac, où les femmes restent minoritaires dans les écoles d'ingénieurs et d'informatique. Lixi (qui souhaite rester anonyme), 26 ans, développeuse chez Free, a fait ses études de 2014 à 2019 à l'Ecole des technologies numériques avancées, à Ivry-sur-Seine (Val-de-Marne), où elles étaient « une quinzaine de filles sur plus d'une centaine d'élèves ». Même constat pour Camille, à Télécom Paris, qui situe la barre « aux alentours de 20 % de femmes », puis plus bas encore quand elle se spécialise en *machine learning*. Depuis les années 1990, ces établissements seraient sur « une pente descendante en matière d'intégration des femmes », selon Isabelle Collet : en cause, le recrutement des grandes écoles postbac et des classes préparatoires scientifiques encore centré sur les maths, matière délaissée par les filles au lycée.

Dans le privé, de la Grande Ecole du numérique à l'école 42, on revendique des politiques volontaristes pour intégrer plus de femmes. Il faut dire qu'il y avait fort à faire. Hana Khelifa, 29 ans, aujourd'hui *content manager* chez l'hébergeur Scaleway, a fait partie de la première promotion de l'école 42 à Paris. « A l'époque, il était compliqué de faire comprendre que le porno n'avait pas sa place sur les outils de l'école », se rappelle-t-elle. Suzanne, 30 ans, développeuse free-lance, a quant à elle rejoint l'école 42 lyonnaise en 2016, après un master en sociologie politique. « J'ai très vite entendu que les filles étaient prises quel que soit leur niveau, ce qui est faux ! », insiste-t-elle.

En 2017, une enquête de *L'Usine nouvelle* pointait le sexisme et le malaise de nombreuses étudiantes à l'école 42. Sophie Viger, directrice de l'établissement (créé par Xavier Niel, actionnaire à titre personnel du Monde) depuis 2018, assure mener une politique de tolérance zéro sur les discriminations. « Il fallait taper du poing sur la table. Je ne pouvais pas attirer plus de femmes dans un guépier », explique-t-elle. Parmi les mesures prises, 40 % des places de présélection sont désormais réservées aux femmes. De 14 % en 2018, l'école est passée à 32 % de femmes en 2021, selon la directrice.

Au-delà des études, de nombreuses femmes interrogées nous ont confié avoir vécu du sexisme ordinaire lors de leurs stages et premiers emplois. Celles qui rentrent dans la tech se retrouvent souvent en minorité dans des équipes masculines et peuvent « disparaître » des entreprises à cause du sexisme ambiant. « *Quand tu es une femme, il y a plus de regards, plus de personnes qui connaissent ton nom. C'est toujours dans l'implicite, ce qui n'est pas facile à signaler et à sanctionner* », se rappelle Hana. Lixi, quant à elle, se souvient de remarques sur le physique, de réflexions comme « *t'as dû passer sous le bureau pour ton stage* ». Selon le rapport Gender Scan 2022, 46 % des femmes de la tech déclarent avoir été victimes de comportements sexistes, 8 % de plus que dans tous les autres secteurs. « *On ne devrait pas avoir à être fortes pour s'en sortir dans ce milieu-là* », note Suzanne, développeuse free-lance.

Recruter autrement

Malgré l'attrait pour l'écosystème de la French Tech, les photos d'équipe des entreprises du numérique se suivent et se ressemblent : les femmes y restent minoritaires, voire inexistantes, particulièrement aux postes techniques. Mais « *pour une fois, les entreprises ont un problème de vivier : il y a plus de postes que de gens formés. Elles sont obligées de réfléchir différemment à leur recrutement* », souligne Isabelle Collet.

« Beaucoup de femmes arrivent dans ce secteur par la reconversion, donc un peu plus tard dans la vie. » Emmanuelle Larroque, déléguée générale de Social Builder

Selon Emmanuelle Larroque, de Social Builder, l'un des freins à l'embauche des femmes dans la tech, c'est justement que les critères de recrutement n'ont pas changé. « *Les femmes sont toujours désavantagées, car beaucoup arrivent dans ce secteur par la reconversion, donc un peu plus tard dans la vie* », ajoute-t-elle. Même dans ce contexte de pénurie de spécialistes techniques, les entreprises resteraient sur un modèle de recrutement assez daté, privilégiant les grandes écoles aux formations courtes, et ayant du mal à accompagner les plus jeunes. « *C'est comme s'il fallait attendre que les femmes viennent d'elles-mêmes. Pour que ces processus marchent, il faut les inscrire sur le long terme, et sensibiliser aussi bien les équipes que les ressources humaines* », analyse Suzanne.

Pourtant, ces dernières années, dans la tech, les femmes sont valorisées, érigées en modèle. « *J'ai l'impression qu'il y a énormément de "pinkwashing", d'initiatives de surface*, analyse Hana. *On devrait prendre des mesures plus radicales, soutenir des juniors, assumer la discrimination positive.* » « *Il ne suffit pas d'orienter les filles vers ces métiers, il faut leur donner envie de rester* », ajoute Suzanne. Lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel, promotion de leurs carrières, égalité salariale, accompagnement de la parentalité... Le bien-être au travail des techniciennes nécessite que les entreprises changent leur fonctionnement en interne.

Faire venir les femmes dans l'informatique passerait par un véritable investissement sociétal, selon Hana. « *Il faut être plus direct et leur dire que c'est là que se trouve la thune*, explique-t-elle. *Par ailleurs, il faut mieux accepter les femmes en reconversion, de plus en plus nombreuses.* » Pour Sophie Viger et Emmanuelle Larroque, la déconstruction des stéréotypes doit commencer dès l'école primaire, afin de « *donner toutes les chances aux petites filles* ». D'autant que, à terme, il ne s'agit pas simplement d'une question de parité, selon Camille Jandot. « *Il s'agit du monde numérique dans lequel on vit, qui ne peut pas être construit que par des hommes !* », s'exclame-t-elle.

Pauline Ferrari

Services