

Les géants de la tech peinent à confier aux femmes des postes clés

Moins d'un quart des professionnel·le·s du secteur de l'intelligence artificielle sont des femmes. Malgré une attention nouvelle portée au sujet, les multinationales de la tech restent encore loin de la parité femmes-hommes sur leurs postes clés.

Temps de lecture : minute

14 avril 2021

Republication d'un article du 17 février 2021

Moins d'une personne sur quatre (22%) travaillant dans le secteur de l'IA est une femme, selon le [rapport sur l'écart entre les sexes dans le monde](#) du Forum économique mondial, publié en 2018. Cette tendance est observable dans les vingt premiers pays qui concentrent le plus d'employé·e·s dans le domaine. Ce constat est partagé par l'UNESCO, qui dédie une partie de son dernier rapport sur la science, intitulé "[La course contre la montre pour un développement plus intelligent](#)", à l'importance de l'inclusivité dans la révolution numérique en cours.

"Les domaines les plus importants de la quatrième révolution industrielle sont ceux-là mêmes où les femmes restent sous-représentées dans la plupart des pays", peut-on lire dans cet état des lieux de l'Unesco. Ce dernier souligne la plus grande propension des femmes à quitter le secteur des technologies, à cause des conditions de travail, de la difficulté à accéder à des postes créatifs à responsabilité et l'impression d'être "*bloquées dans l'avancement de leur carrière*". Et les géants de la Tech n'échappent pas à cette conclusion.

Les géants ne montrent pas l'exemple

En effet, si le nombre de travailleurs en intelligence artificielle a explosé de 190% entre 2015 et 2017, selon le Forum économique mondial, l'intégration des femmes n'a pas suivi cette même évolution. [Les GAFAM](#) en sont la preuve. Si les multinationales du secteur tentent de faire preuve de bonne volonté pour augmenter le nombre de femmes dans leur structure, la parité est loin d'être atteinte aux postes clés, aussi bien à la technique qu'à la direction.

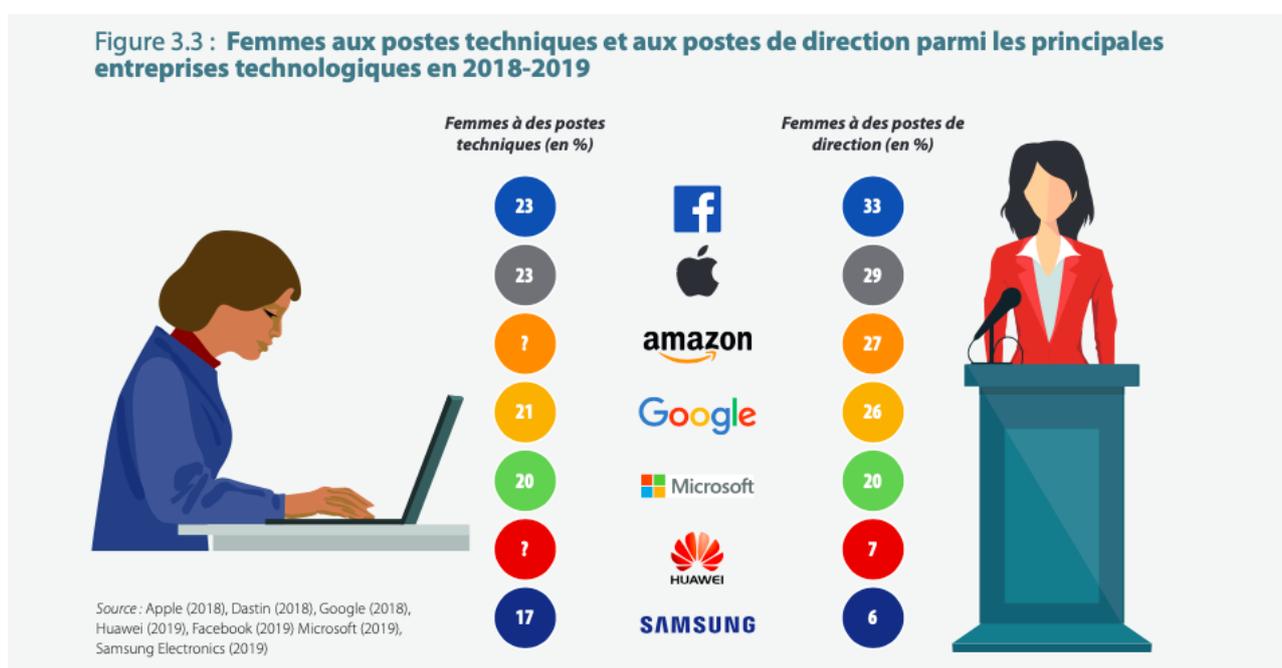
L'Unesco a décidé de dresser un bilan chiffré sur ces questions. Voici ce que l'organisme a pu collecter :

- Facebook : Le réseau social s'en sort mieux que les autres colosses du secteur, avec un

tiers de femmes aux postes de direction, dont la très connue Sheryl Sandberg, directrice des opérations du groupe. Mais le pourcentage d'employées aux postes techniques chute cependant à 23%.

- Apple : En seconde position, le fabricant a bien pris des mesures pour embaucher davantage de femmes et personnes issues de minorités sous-représentées en 2014. Cependant, en décembre 2018, elles n'occupaient toujours que 23% des postes techniques et 29% de ceux de direction.
- Amazon : La plateforme de commerce en ligne a engagé 50 millions de dollars en faveur de programmes d'inclusion, après s'être rendu compte que son système d'IA discriminait les candidates à des postes de développeur informatique et d'autres postes techniques. Elle ne compte que 27% de femmes manageuses, et ne communique pas sur la proportion de femmes aux postes techniques.
- Google : Malgré des efforts dans le recrutement de femmes, en 2018, elles occupaient toujours moins d'un quart des postes techniques (21%), et 26% des postes de direction.
- Microsoft : La firme fait des efforts pour recruter plus de femmes et faire progresser leur carrière et, si leur nombre a augmenté depuis quelques années, Microsoft partait de très bas. L'entreprise compte environ 20% de femmes, aussi bien sur les postes de direction que les emplois techniques.
- Huawei : Le proportion d'employées dans cette multinationale n'a pas décollé, malgré les initiatives lancées pour diversifier sa main-d'oeuvre : seulement 7% des postes de management sont attribués à des femmes, et la firme ne communique pas la proportion de femmes sur les postes techniques.
- Samsung : le géant coréen a déclaré en 2019 ne compter que 17% de femmes en développement de produits, et seulement 6% de directrices exécutives.

Figure 3.3 : Femmes aux postes techniques et aux postes de direction parmi les principales entreprises technologiques en 2018-2019



Malgré les efforts que les entreprises affichent en termes d'inclusion et de diversité, les chiffres restent trop bas et la parité est encore bien loin. Certain·e·s prônent donc la mise en place de mesures plus sévères. En ce sens, l'Unesco rappelle que la nouvelle tendance aux Etats-Unis consiste à contraindre juridiquement les sociétés cotées à faire siéger au moins une femme à leur conseil d'administration. L'État de Californie a adopté une loi qui impose aux conseils de

cinq membres d'inclure au moins deux femmes et à ceux de six au moins trois. D'autres textes similaires sont étudiés dans les Etats de l'Illinois, du New Jersey, du Massachusetts ou de Washington notamment.

De son côté, la Commission européenne a proposé une directive pour générer un meilleur équilibre entre femmes et hommes parmi les administrateur·rice·s des sociétés cotées en bourse. Si cette institution reste optimiste en révélant que la proportion de femmes dans les conseils d'administration a presque doublé entre 2010 et 2018, passant de 11,9% à 23,3%, des efforts restent à faire, puisque seules 5,1% des plus grandes entreprises européennes cotées ont une femme PDG.

Article écrit par Heloïse Pons