



NOTE D'ÉDUCATION PERMANENTE

de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)

www.ftu.be

N°2023– 10, novembre 2023

L'inclusion des femmes dans les métiers du numérique

Soutenir l'empowerment des femmes pour développer l'emploi féminin, une bonne idée ?

Les femmes bénéficient moins que les hommes des opportunités professionnelles liées au développement du numérique. Ce phénomène multifactoriel est étroitement lié au sexisme structurel qui affecte, de manière générale, le monde du travail et le secteur du numérique en particulier. Pour inclure davantage les femmes dans ce champ professionnel prometteur, des politiques publiques misent sur l'empowerment des femmes. Dans cette analyse, nous chercherons à comprendre ce que signifie ce terme d'empowerment et comment il peut être porteur de visions politiques radicalement différentes. Nous nous demanderons également dans quelle mesure l'empowerment peut être une solution pour renforcer l'emploi des femmes dans le secteur du numérique.

INÉGALITÉS GENRÉES DANS LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE

En Europe, l'industrie de l'innovation numérique se développe et crée des emplois. Cependant, cet essor ne bénéficie pas de la même manière aux hommes qu'aux femmes. Ces dernières sont minoritaires à tous les niveaux : accès aux professions, développement de carrières, présence aux postes hautement qualifiés, fondation d'entreprises¹.

Ce phénomène est l'un des effets des rapports de genre, défavorables aux femmes. Ceux-ci ont tout d'abord un impact dans l'orientation scolaire. En effet, si les filles réussissent mieux scolairement que les garçons en raison d'une socialisation qui les pousse à respecter les codes de l'école, elles sont moins nombreuses à choisir des filières techniques ou scientifiques. Cela peut s'expliquer par le poids des stéréotypes genrés qui orientent les filles vers des tâches "relationnelles" : éducation, santé ou social. Mais aussi parce que, lorsque certaines font le choix atypique des filières scientifiques, elles en paient le prix fort : accueil hostile de la part des garçons de leur promotion, difficultés à trouver un stage et à se projeter dans l'univers professionnel en lien avec leurs études².

¹ Faure, L., [L'absence des femmes dans les métiers du numérique](#), Analyse FTU n°8, 2021.

² Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A, *Introduction aux études sur le genre*, De Boeck Supérieur, 2020, p.135.

Le secteur du numérique n'est pas épargné. C'est ainsi que le stéréotype selon lequel « les filles ont un esprit plus artistique que les garçons et ne s'intéressent pas à la science » est renforcé par le préjugé qui veut que « Les filles ne connaissent rien aux ordinateurs ». Sur cette base, l'orientation scolaire est souvent discriminatoire et peine à guider les filles vers le domaine du numérique. Par la suite, les rapports de genre induisent des inégalités au travail en raison de trois facteurs principaux. Tout d'abord, la double charge de travail des femmes qui combinent davantage que les hommes le travail rémunéré dans la sphère professionnelle et le travail domestique gratuit dans la sphère privée a un impact sur leur carrière. Ensuite, les préjugés sexistes sèment le doute en ce qui concerne la légitimité des femmes à occuper les postes les plus élevés dans les entreprises : on parle alors d'un « *plafond de verre* » qui stoppe leur ascension professionnelle. Enfin, l'organisation du travail joue un rôle non négligeable dans la reproduction des inégalités. Ainsi, le modèle masculin de progression de carrière qui considère celle-ci comme un parcours linéaire et ininterrompu ne colle pas avec les interruptions de carrière beaucoup plus fréquentes chez les femmes, pour raisons familiales. On peut également citer le rôle des relations informelles dans la progression de carrière qui profitent davantage aux hommes, la répartition des tâches en fonction du sexe, la répartition inégale du temps de parole entre les hommes et les femmes dans les réunions, etc.³

Comme l'a montré Laura Faure dans une première analyse de la FTU⁴, la culture masculine dans le monde de l'informatique est très forte. On retrouve les biais sexués de l'organisation du travail (progression linéaire et ininterrompue de la carrière, importance des réseaux informels, prise de risque financier plus facile pour les hommes que pour les femmes, etc.) En outre, l'image de l'informatique est fortement marquée par le fait qu'elle est réservée aux « geeks » et aux « hackers », qui sont largement représentés comme des hommes, par exemple dans la culture pop. Dans le secteur du numérique, la répartition sexuée des tâches et des responsabilités au nom de la « complémentarité » entre les hommes et les femmes est une autre forme de sexisme. Certaines organisations valorisent ainsi la complémentarité des compétences des femmes, supposées plus relationnelles, capables de trouver des consensus, etc, avec celles, plus techniques des hommes. Ce phénomène apporte plus de diversité à une organisation, mais finit par confiner les femmes à des postes subalternes qui mettent l'accent sur les compétences interpersonnelles, alors que seulement 10 % d'entre elles occupent des postes hautement qualifiés et techniques.

Compte tenu de ces questions d'inégalités structurelles dans le numérique, de nombreuses femmes du monde scientifique et entrepreneurial ont cherché des moyens de lutter contre ces inégalités. La nécessité d'une approche de renforcement du pouvoir des femmes dans le domaine du numérique est apparue. Cette approche est appelée « empowerment ». Si cette démarche est portée par les actrices du numérique, elle est également encouragée par les institutions internationales et les politiques européennes qui y voient un moyen d'inclure davantage de femmes dans ce champ professionnel prometteur. Ainsi le programme Erasmus+ finance-t-il "Women get ready" un projet de formation auquel la FTU a contribué (<https://women-get-ready.erasmus.site/>).

L'EMPOWERMENT, UNE IDÉE NÉE DE LUTTES SOCIALES...

Ce concept est né de divers mouvements sociaux à travers le monde au cours du XXème siècle. Il émerge aux États-Unis, dans les années 1960, au sein du mouvement des droits civiques et des luttes des Afro-Américains et se diffuse dans les années 1970 et 1980 au sein des mouvements d'éducation populaire au Brésil et des luttes féministes aux États-Unis, en Inde, en Amérique latine et en Afrique. Ces différents mouvements mettent l'accent sur le développement d'une conscience critique appelée « conscientisation » et sont porteurs d'une critique sociale, à visée transformative. Dans ce contexte, l'« empowerment » désigne « *un processus sociopolitique qui articule une dynamique individuelle d'estime de soi et de développement de ses compétences avec un engagement collectif et une action sociale transformative* »⁵. L'empowerment est donc un processus d'acquisition de pouvoir individuel et collectif.

³ Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre*, op.cit., pp 223-259

⁴ Faure, L., [L'absence des femmes dans les métiers du numérique](#), op. cit.

⁵ Bacqué, M. H., et Biewener, C., *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?* La découverte, 2015, p.144

Dès les années 1980, les mouvements féministes s'emparent de l'empowerment pour développer leur action collective. Elles enrichissent le concept d'une réflexion théorique sur le pouvoir. Pour celles-ci, l'empowerment est un processus de construction du pouvoir qui implique l'acquisition de différents types de pouvoirs :

- ❖ **Pouvoir intérieur** : il s'agit d'un pouvoir qui renforce l'individu par le travail sur l'estime de soi. Il est le produit de facteurs individuels (personnalité) mais aussi collectifs (rapport de genre, de classe, de race). Ainsi donc, l'empowerment est lié au renforcement de l'identité positive de toute femme, mais aussi de son groupe social. C'est pourquoi le « pouvoir intérieur » renvoie également au « pouvoir avec ».
- ❖ **Pouvoir avec** : pouvoir collectif, pouvoir social et politique qui permet la solidarité dans la défense d'un objectif commun.
- ❖ **Pouvoir de** : il s'agit de renforcer ce que l'on possède, comme les capacités intellectuelles (connaissances, connaissances critiques), mais aussi le pouvoir économique et social. En effet, l'éducation et l'acquisition de nouvelles connaissances sont certes cruciales pour que les femmes puissent se positionner de manière égale aux hommes dans les différentes sphères de la société ; cependant, pour provoquer un véritable changement, les femmes doivent aussi développer des connaissances critiques qui leur permettent de remettre en question les relations et les normes de genre. Par ailleurs, l'empowerment passe par l'accès aux moyens financiers, aux moyens de production mais aussi aux services (santé, mobilité, garde d'enfants, etc.)

Ces trois formes de pouvoir mises en avant par les mouvements féministes sont envisagées sous l'angle du pouvoir en tant qu'énergie et compétence plutôt qu'en tant que domination. Ils ne doivent donc pas être compris comme une volonté d'obtenir un « pouvoir sur » les autres⁶.

Si, dans les années 1970 et 1980, la notion d'empowerment est avant tout mobilisée par les mouvements sociaux, un changement va s'opérer dans les années 1990. Le terme va être repris par les institutions internationales (ONU, Banque mondiale, Union Européenne) pour faire partie du vocabulaire des politiques publiques, dans un contexte de montée en puissance de la pensée néo-libérale. Cette intégration s'accompagnera d'un affaiblissement de la dimension collective et critique de l'empowerment, ce qui désamorcera sa portée radicale.

... RÉCUPÉRÉE ET AFFAIBLIE DANS DES POLITIQUES NÉOLIBÉRALES

Aujourd'hui, on retrouve la notion d'empowerment partout dans l'éventail des politiques publiques, tout en étant toujours utilisée par les mouvements sociaux. Pour Bacqué et Biewener, on peut distinguer trois modèles d'empowerment qui coexistent aujourd'hui avec des effets inégalement subversifs⁷ : **le modèle radical, le modèle social-libéral et le modèle néo-libéral.**

Leurs caractéristiques sont résumées dans le tableau en page suivante :

⁶ Charlier, S. (2009). *Les essentiels du genre 10, Genre et Empowerment*, Le monde selon les femmes.

⁷ Bacqué, M. H., et Biewener, C., L'empowerment, un nouveau vocabulaire pour parler de participation ? *Idées économiques et sociales*, (3), 2013, pp.28-29.

	Modèle radical	Modèle social-libéral	Modèle néo-libéral
Principales influences politiques	Les théories de la transformation sociale portées par les mouvements sociaux, féministes et d'éducation populaire ;	Le libéralisme social de Keynes (libéralisme économique qui rend légitime et essentiel le rôle de l'État et des politiques publiques pour réduire les inégalités sociales et économiques) ;	Les théories néolibérales (le marché est au premier plan de la réflexion sur la politique sociale) ;
Rôles de l'empowerment	L'empowerment fait partie d'un projet de transformation sociale. Il vise à mettre fin à la stigmatisation des groupes dominés, à renforcer leur autodétermination et à redistribuer les ressources et les droits politiques ;	L'empowerment doit permettre une prise en compte des conditions socio-économiques et politiques des individus ;	L'empowerment s'inscrit dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités en permettant aux individus d'exercer leurs capacités individuelles, de faire des choix rationnels, d'être des « entrepreneurs de leur propre vie » et d'être intégrés dans la sphère du travail et de la consommation ;
Chaînes d'équivalences⁸	Justice, redistribution, changement social, sensibilisation, pouvoir ;	Égalité, opportunités, réduction de la pauvreté, bonne gouvernance, autonomie, capacité de choisir ;	Productivité, autonomie, responsabilité, délégation, accomplissement personnel, projet de groupe, esprit d'entreprise.

⁸ Bacqué et Biewener proposent de reprendre le concept de « chaînes d'équivalences » du politologue Ernesto Laclau. Cette notion permet de comprendre le sens d'une notion au regard des concepts avec lesquels elle est employée et qui contribuent à la constituer.

L'EMPOWERMENT : UNE SOLUTION POUR RENFORCER L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE SECTEUR DU NUMÉRIQUE ?

La notion d'empowerment fait désormais référence à une pluralité de dynamiques sociales qui ne se situent pas au même endroit dans le champ politique. Pour Labarthe et Trainoir, on peut donc s'attendre à trouver une diversité de formes d'empowerment numérique, inégalement porteuses de pouvoir subversif⁹. Qu'en est-il concrètement en ce qui concerne la place des femmes dans le secteur professionnel du numérique ?

Nous l'avons vu, les obstacles que rencontrent les femmes dans le domaine du numérique sont nombreux et comportent une dimension structurelle, liée aux rapports de genre. Ainsi les femmes sont désavantagées dans l'accès aux professions, le développement de carrière, la présence aux postes hautement qualifiés, la fondation d'entreprises. Face à ce constat, d'un côté, les femmes actives dans le champ du numérique vont s'organiser pour renforcer leur pouvoir individuel et collectif ; de l'autre, les institutions internationales vont promouvoir des politiques qui visent l'empowerment des femmes au travers de projets de formation, de réseautage ou d'études d'incidences des politiques publiques. Quels sont les effets de ces différentes formes d'action sur le renforcement du pouvoir des femmes et leur meilleure représentation au sein du secteur professionnel émergent du numérique ? Pour mener cette analyse, nous choisirons de prendre en compte les deux acceptions les plus éloignées de la notion d'empowerment. Ainsi, nous observerons, d'une part, des initiatives qui relèvent du modèle néo-libéral et, d'autre part, des initiatives qui relèvent du modèle radical.

Les initiatives qui relèvent du modèle néo-libéral sont porteuses d'une conception gestionnaire de l'empowerment numérique. L'empowerment est ainsi mis au service d'une logique managériale qui vise avant tout à renforcer le pouvoir individuel des individus, à des fins d'adaptation et d'employabilité. Dans ces dispositifs, les outils numériques sont présentés comme « neutres » et il appartient aux individus s'en saisir « dans une logique de développement des compétences, en vue d'accroître l'utilité, la responsabilité, la productivité ou encore l'autonomie¹⁰ ». Ces dispositifs tendent à nier les rapports de domination structurels qui sont à la source des inégalités. Concrètement, il s'agit très souvent d'initiatives de formation pour renforcer les compétences numériques des femmes. Si ces dispositifs sont susceptibles de renforcer les capacités individuelles de celles-ci, ils peinent en revanche à redéfinir les rapports de pouvoir et de domination présents dans le secteur.

Les initiatives qui relèvent du modèle radical ont en revanche l'objectif de renforcer le pouvoir individuel et collectif des femmes, à des fins de transformation des rapports de genre au sein du secteur. Il s'agit dès lors non pas seulement de renforcer le pouvoir des femmes pour qu'elles s'adaptent au secteur du numérique mais également de transformer le secteur du numérique pour qu'il s'adapte à une vision du monde partagée qui inclut les femmes. Dans cette perspective, Morley et Kuntz analysent les pratiques d'empowerment des femmes dans le monde des technologies. Elles se déclinent selon trois modalités, qui correspondent aux trois formes de pouvoir théorisées par les mouvements féministes : pouvoir avec, pouvoir de et pouvoir intérieur. Le « pouvoir avec » fait référence à la construction de réseaux d'expertes de l'IT et/ou occupant des postes de pouvoir dans le milieu des technologies, dans le but de partager des informations et des conseils, en surmontant les barrières formelles d'accès aux connaissances et en créant des espaces libres de sexisme conscient ou inconscient. Le « pouvoir de » renvoie à la capacité des femmes à innover technologiquement, tout en tenant compte des besoins spécifiques des femmes. Elles sont ainsi à l'initiative de la « femtech », c'est-à-dire le champ de l'innovation qui développe applications et services permettant d'améliorer l'autonomie des utilisatrices, notamment dans le domaine de la santé reproductive. Enfin, le « pouvoir intérieur » fait référence à l'affirmation et la création d'une identité propre et autonome au travers des technologies, comme le fit par exemple, le cyberféminisme dans les années 1990. Il s'agissait de développer un espace pour une identité féminine numérique émancipée des modèles de genre traditionnels.

⁹ Labarthe, F. et Trainoir, M., Explorer les déclinaisons de l'empowerment en régime numérique, *Terminal* [En ligne], 125-126.

¹⁰ Labarthe, F. et Trainoir, M., Explorer les déclinaisons de l'empowerment en régime numérique, op.cit.

Ces approches ont en commun la construction de réseaux non mixtes et la construction au travers de ceux-ci d'une identité individuelle, collective et professionnelle par les femmes et pour les femmes. Pour Morley et Kuntz, « ces réseaux montrent la capacité de s'organiser pour agir à la fois sur la dimension individuelle de l'empowerment (développement des capacités personnelles, efficacité personnelle accrue) et sur sa dimension collective (conquérir et défendre une place pour les femmes dans le monde professionnel du numérique). Ils suggèrent que l'empowerment requiert des espaces collectifs de construction d'une identité empowered¹¹. Morley et Kuntz soulignent également que l'empowerment des femmes repose sur deux dimensions du pouvoir : une dimension matérielle et une dimension affective. En ce qui concerne la dimension matérielle, « les processus d'empowerment (pouvoir avec, pouvoir pour, pouvoir intérieur) n'auraient pu émerger si les femmes initiatrices n'avaient eu l'accès et la maîtrise technologique nécessaires pour construire des alternatives (réseau, site, logiciel...). Cette dimension matérielle du pouvoir montre l'importance d'une plus grande mixité dans les métiers du numérique, que ce soit dans le développement, la recherche ou l'entreprenariat¹² ». Quant à la dimension affective, elle est nécessaire pour dépasser l'intériorisation des stigmates engendrés par un système de domination. Ainsi la création de réseaux de paires basé sur une reconnaissance mutuelle a permis de construire une identité positive des femmes œuvrant dans le secteur des technologies numériques.

CONCLUSION

Au terme de ce parcours, nous pouvons revenir à notre question de départ : Soutenir l'empowerment des femmes pour développer l'emploi féminin dans le secteur du numérique, est-ce une bonne idée ? Notons tout d'abord que l'empowerment des femmes a des effets différents selon qu'il s'insère dans le modèle néolibéral ou radical. Si les initiatives visées visent avant tout le renforcement des individus, elles auront peu d'impact sur l'emploi global dans le secteur du numérique car les mécanismes de domination structurels à l'œuvre dans ce secteur continueront à être des barrières pour les femmes. Si au contraire les initiatives pour renforcer l'empowerment des femmes s'inscrivent dans une perspective radicale qui cherche à transformer le secteur lui-même pour qu'il soit plus inclusif pour les femmes, les effets seront plus significatifs.

Cependant, les dernières études montrent que, bien que de nombreuses initiatives pour développer l'empowerment dans le secteur des TIC aient vu le jour, on observe une baisse continue des professionnelles des TIC.¹³ Ce phénomène est directement lié à la persistance d'un stéréotype dévalorisant les femmes par rapport à la technique qui est source de discrimination. L'empowerment des femmes n'est pas suffisant pour transformer durablement le secteur du numérique. L'enjeu est celui d'un changement de culture au sein de ce secteur, qui ne peut reposer uniquement sur les épaules des femmes. La transformation du secteur dans une perspective plus inclusive pour les femmes est d'autant plus importante que l'innovation technologique est aujourd'hui porteuse de biais genrés qui ne font que renforcer les stéréotypes et inégalités de genre au sein de la société¹⁴.

Anne-France MORDANT,

Chargée de mission à la FTU

L'auteure remercie vivement Laura Faure, ancienne collègue de la FTU, actuellement assistante de recherche à la FOPES - UCLouvain, pour sa précieuse contribution à l'élaboration de cette analyse critique de l'empowerment.

¹¹ Morley, C. et Kuntz, P. Empowerment des femmes par les technologies numériques : *pouvoir avec, pouvoir pour et pouvoir intérieur*, *Terminal* [En ligne], 2019, pp.125-126.

¹² Morley, C. et Kuntz, P. Empowerment des femmes par les technologies numériques : *pouvoir avec, pouvoir pour et pouvoir intérieur*, op.cit.

¹³ Ibid.

¹⁴ Collet, I., L'intelligence artificielle, révélateur des rapports de domination de la société, *Cahier du CIEP*, 2021, pp.5-10

Références :

- Bacqué, M. H., et Biewener, C., L'empowerment, un nouveau vocabulaire pour parler de participation ? *Idées économiques et sociales*, (3), 2013, pp.25-32.
- Bacqué, M. H., et Biewener, C., *L'empowerment, une pratique émancipatrice ?* La découverte, 2015.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A., *Introduction aux études sur le genre*. De Boeck Supérieur, 2020.
- Charlier, S., *Les essentiels du genre 10, Genre et Empowerment*, Le monde selon les femmes, 2009.
- Collet, I., L'intelligence artificielle, révélateur des rapports de domination de la société, *Cahier du CIEP*, 2021, pp.5-10
- Faure, L., [L'absence des femmes dans les métiers du numérique](#), *Analyse FTU n°8*, 2021.
- Fédération Wallonie-Bruxelles. (2022). *Focus : la place des femmes dans le numérique*. Bruxelles : FWB, 2022.
- Labarthe, F. et Trainoir, M., Explorer les déclinaisons de l'empowerment en régime numérique, *Terminal* [En ligne], 2019, pp.125-126.
- Morley, C. et Kuntz, P., Empowerment des femmes par les technologies numériques : pouvoir avec, pouvoir pour et pouvoir intérieur, *Terminal* [En ligne], 2019, pp.125-126

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé.

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues auprès de christine.steinbach@ftu.be

**FTU – Association pour une
Fondation Travail-Université**

Chaussée de Haecht, 579

1030 Bruxelles

+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be

Éditrice responsable : Dominique Decoux