

Girls' Day Boys' Day

Lucile Sassatelli

Maitresse de conférences

26 mars 2018

Mon parcours et mon métier

- Parcours :
 - Ingénieur en électronique (Bac+5)
 - Docteur en télécommunications (Bac+8)
 - Chercheuse postdoc (MIT, USA)
- Enseignant-Chercheur depuis 2009
 - recherche scientifique: élaboration de directions, recherche de financements – projets
 - -> encadrement de doctorants, ingénieurs, post-doctorants
 - collaborations int., publications

Je veux vous parler de :

1. Les femmes dans l'informatique
 - État de fait, problèmes, raisons
2. Le concept de biais implicite
 - L'empreinte notre culture sur notre inconscient
3. Les femmes et les positions de direction/décision (le leadership)
 - L'écart d'ambition de leadership
 - Le sentiment d'imposture
 - Le dilemme du leadership pour les femmes

Je veux vous parler de :

1. Les femmes dans l'informatique

- État de fait, problèmes, raisons

2. Le concept de biais implicite

- L'empreinte notre culture sur notre inconscient

3. Les femmes et les positions de direction/décision (le leadership)

- L'écart d'ambition de leadership
- Le sentiment d'imposture
- Le dilemme du leadership pour les femmes

Les femmes dans l'informatique

APRIL 2017 ISSUE



Why Is Silicon Valley So Awful to Women?

Tech companies are spending hundreds of millions of dollars to improve conditions for female employees. Here's why not much has changed—and what might actually work.

- Chiffres aux US:
 - Plus de 50% étudiants sont des femmes
 - La fraction de femmes étudiants les champs des STEM a augmenté.
 - L'informatique est une exception flagrante:
 - La fraction de femmes en informatique (au sens general) a atteint un maximum en... 1984 !
 - Alors à 37%.
 - Ne cesse de décroître depuis.
 - Aujourd'hui à 18%.

L'histoire s'inverse

- Pas de différence cognitives :
 - <http://eduscol.education.fr/cid47784/le-cerveau-a-t-il-un-sexe%A0.html>
 - <https://www.youtube.com/watch?v=OgM4um9Vvb8>
- Avant et après 1980
- Arrivée des ordinateurs personnel (Commodore 64 and the Apple IIc) promus comme des jouets de garçons. Les familles les installaient dans la chambre des garçons, même si elles avaient des filles intéressés par la techno.
- Quand ces enfants ont eu 18 ans, plus de garçons que de filles savaient déjà programmer.

Des raisons

- La Silicon Valley est remplie de gens progressifs avec un très haut niveau d'études. Pourtant une étude de 2010, "Le paradoxe de la méritocratie dans les entreprises" a identifié que :
- Dans les cultures embrassant la méritocratie, les managers montrent un biais plus élevé en faveur des hommes, au détriment de femmes avec les mêmes performances.

Des raisons

- Il a été montré que l'informatique et d'autres disciplines (maths, physique, philo) cultivent l'idée que les capacités sont innées
- > ces champs sont plus problématiques pour les femmes car le génie est vu comme un caractère exclusivement masculin
- Plus un domaine valorise le génie, moins il y a de femmes PhD.
- De même pour les afro-américains, car les 2 groupes subissent le stéréotype de manquer de talent intellectuel inné.
- Combien les professionnel.le.s d'un domaine croient que le succès dépend du génie est un bon prédicteur de la représentation des femmes et afro-américains.

Je veux vous parler de :

1. Les femmes dans l'informatique
 - État de fait, problèmes, raisons
2. **Le concept de biais implicite**
 - L'empreinte notre culture sur notre inconscient
3. Les femmes et les positions de direction/décision (le leadership)
 - L'écart d'ambition de leadership
 - Le sentiment d'imposture
 - Le dilemme du leadership pour les femmes

Au delà du sexisme et racisme ordinaires: les biais inconscients

- Un biais est implicite quand celui ou celle qui l'a ne s'en rend pas compte et est explicitement non-raciste ou non-sexiste.
- Lorsque nous jugeons une personne, nous pensons que notre opinion est basée sur des faits. Nous oublions le monde qui entre dans notre cerveau a été filtré. Ces filtres peuvent être identifiés par des expériences.
- Implicit Association Tests, or IATs, in the academic world — to measure unconscious bias:
<https://implicit.harvard.edu/implicit/>

Hidden brain. The Mind of the Village. Podcast, 2018.

<http://www.tolerance.org/Hidden-bias>

<https://www.youtube.com/watch?v=FpbAaQItNOQ>

Je veux vous parler de :

1. Les femmes dans l'informatique
 - État de fait, problèmes, raisons
2. Le concept de biais implicite
 - L'empreinte notre culture sur notre inconscient
3. Les femmes et les positions de direction/décision (le leadership)
 - L'écart d'ambition de leadership
 - Le sentiment d'imposture
 - Le dilemme du leadership pour les femmes

- Tout ce qui suit est pris du livre de Sheryl Sandberg
 - ***Lean In: Women, Work, and the Will to Lead.***
Ebury Publishing, 2011.
- Disponible en français :
 - ***En avant toutes: les femmes, le travail et le pouvoir.***

La situation du pouvoir

- Les hommes dirigent toujours le monde :
 - parlements : US 18%, UK 22%, EU 33%
 - entreprises : 4% des PDG, 14% dans les conseils
- Un monde véritablement égal serait celui où les femmes dirigeraient la moitié de nos pays et de nos entreprises (et les hommes dirigeraient la moitié de nos maisons).
- Comment ?
- Barrières externes
 - ex: que les hommes sont promus en fonction du potentiel, tandis que les femmes sont promues sur la base des réalisations passées [McKinsey2011]
- **Barrières internes**
 - **moins de femmes aspirent à être leaders / à des postes de direction**

L'écart d'ambition en leadership : Que feriez-vous si vous n'aviez pas peur ?

- France : 14% de femmes-au-foyer, 20% sont diplômée du supérieur
- Europe : 82% des femmes niveau bac, 77% d'hommes
- Mais les performances académiques ne se reflètent pas dans la progression de carrière.
- Une des raisons importantes est l'écart d'ambition en leadership.

Le poids de stéréotypes sur les ambitions personnelles

- La façon dont les individus voient ce qu'ils peuvent et doivent accomplir est en grande partie créée et renforcée culturellement.
- Les stéréotypes de genre introduits dans l'enfance sont renforcés tout au long de notre vie et... se réalisent.
- La peur est à l'origine de tant d'obstacles auxquels les femmes sont confrontées.

Succès et sympathie : incompatibles pour les femmes

- Quand un homme réussit, il est aimé par les hommes et les femmes. Quand une femme réussit, les gens des deux sexes l'aiment moins. Cette vérité est à la fois choquante mais pas surprenante.
- Nous évaluons les gens en fonction de stéréotypes (sexe, race, nationalité et âge, entre autres).
- Nous n'arrivons pas à aligner notre stéréotypes des femmes avec celui du leadership, contrairement à celui des hommes.
- **Ce parti pris est la raison pour laquelle l'ascension des femmes est limitée. C'est aussi la raison pour laquelle les femmes limitent leurs aspirations aux postes de directions.**

Le sentiment d'être imposteur

- Les femmes jugent souvent leur propre performance pire qu'elle ne l'est en réalité, tandis que les hommes jugent leur propre performance meilleure que ce qu'elle est réellement.
- Lorsque les femmes s'évaluent devant d'autres personnes ou dans des domaines stéréotypés masculins, leurs sous-estimations peuvent devenir encore plus prononcées.
- **Se sentir confiant - ou prétendre être confiant - est nécessaire pour saisir les opportunités.**
- **Et de plus en plus, les opportunités ne sont pas bien définies mais, au contraire, viennent de quelqu'un qui se lance dans quelque chose. Ce quelque chose devient alors son travail.**

Etre conscientes, et agir

- Vous êtes la promesse d'un monde plus égalitaire. J'espère que vous vous donnerez à fond dans votre carrière. Que vous trouverez quelque chose que vous aimez faire et vous le ferez avec brio. Trouver la bonne carrière pour vous et aller jusqu'au sommet.
- Parce que le monde a besoin de vous pour le changer. Les femmes du monde entier comptent sur vous. Alors, demandez-vous s'il vous plaît: que ferais-je si je n'avais pas peur? Et faites-le.