

Femmes dans la Tech : 4 points à retenir du rapport Accenture

Pour réduire le déficit de profils qualifiés et atteindre vos objectifs commerciaux dans la Tech, « recrutez davantage de femmes ! ». C'est en tout cas le point de vue défendu par Accenture et [Girls Who Code](#), enquête américaine à l'appui.

L'absence d'une approche inclusive dans la filière freine encore le processus.

Les retours de professionnelles du secteur et de responsables RH en témoignent.

La Tech mène à tout ?

Voici 4 points à retenir du [rapport](#) « Resetting Tech Culture »* :

1. Sous-représentation tenace

Aux États-Unis, la proportion de femmes qui travaillent dans les technologies de l'information (IT) était plus élevée en 1984 (35%) qu'aujourd'hui (32%).

Leur sous-représentation est plus marquée encore parmi les ingénieurs (16%) et les directeurs des systèmes d'information (18%) des entreprises concernées par l'enquête.

2. Quitter le secteur à 35 ans

La Tech mène à tout, à condition d'en sortir ?

50% des professionnelles interrogées exerçant dans les technologies quittent le secteur avant l'âge de 35 ans. Ce taux plafonne à 20% dans d'autres secteurs.

Le plus grand nombre de répondantes (37%) ont déclaré avoir quitté leur carrière dans l'IT en raison d'une culture d'entreprise considérée comme toxique.

L'insatisfaction à l'égard de leur poste actuel (31%) et la perspective d'un nouvel emploi hors technologie (22%) sont d'autres motifs de départ fréquemment exprimés.

3. Différend avec les RH

Les responsables des ressources humaines (RH) sont deux fois plus susceptibles (45%) que les professionnelles de l'IT elles-mêmes (21%) de dire qu'il est « facile pour les femmes de s'épanouir dans la technologie. »

Au-delà des divergences, peut-on ouvrir le champ des possibles ?

4. Perspectives d'avenir

Doubler le nombre de femmes employées dans les technologies de l'information au cours de la décennie à venir est possible, selon les auteurs du rapport.

Comment soutenir et promouvoir le personnel féminin existant et faciliter l'intégration de nouveaux talents dans la Tech ?

Inclure et promouvoir

« Créer des organisations inclusives est une stratégie gagnante pour améliorer la carrière des femmes et leur avancement dans les technologies. Elle l'est aussi pour l'économie en général », a déclaré Kathryn Ross, responsable mondiale Open Innovation et Black Founders Development Program d'Accenture Ventures.

« Un leadership audacieux, une action globale et un environnement motivant » sont des facteurs clés d'une « culture inclusive », a-t-elle ajouté. « Plus l'engagement est élevé dans ces domaines, plus les femmes sont susceptibles de prospérer. »

Comme d'autres, le groupe de conseil et l'organisation Girls Who Code recommandent donc d'investir et d'enrichir une culture de travail inclusive. Celle-ci passe, entre autres, par l'engagement et la diversité du [leadership](#), du mentorat et du réseautage.

Les modèles peuvent aussi contribuer à l'augmentation de la part des diplômées des filières STEM (science, technologie, ingénierie et mathématiques).

* Le rapport « Resetting Tech Culture » (« réinitialiser la culture tech ») agrège les données de trois enquêtes en ligne menées en 2019 aux États-Unis. 500 responsables RH, 1990 professionnelles du secteur IT et 2700 étudiantes ont été interrogées.

(photo by Anna Shvets from Pexels)