

Le numérique sous l'angle du genre

Qu'est-ce que le numérique?

Le numérique peut se définir comme la mise au point et l'utilisation de technologies numériques et d'intelligence artificielle pour modifier un modèle commercial et fournir de nouvelles occasions de revenus et de production de valeur. C'est le processus qui amène à un monde numérique, comprenant le cyber-gouvernement, la santé en ligne, les services électroniques, etc.

De quelle manière affectera-t-il le monde du travail?

L'impact du numérique dans le monde du travail peut se diviser en 4¹ catégories :

1. Création d'emplois : création de nouveaux secteurs, de nouveaux produits et de nouveaux services.
2. Changements : nouvelles formes d'interaction entre les travailleurs et la machine et nouvelles formes de postes et d'emplois.
3. Déplacements d'emplois : disparition de postes susceptibles d'être numérisés, automatisés ou robotisés. Des études² prédisent que parmi les emplois qui deviendront superflus figurent les travaux de secrétariat et de bureau, les postes de vente ainsi que les emplois au bas de l'échelle ou peu qualifiés dans les services postaux et de messagerie, dans le secteur du stockage, dans celui du nettoyage ainsi que dans l'industrie de la restauration et des services traiteur.
4. Décalages : développement de plateformes numériques et du travail participatif (crowdworking), où les travailleurs des pays ayant des niveaux de protection sociale élevés sont mis en concurrence avec ceux de pays en développement et à faibles niveaux de protection. Ces évolutions mettent en danger l'approche traditionnelle de l'emploi, du temps et du lieu de travail ainsi que des entreprises.

Selon certaines études³, 47% des personnes qui travaillent occupent un emploi dans une catégorie susceptible d'être transformée par l'informatisation (en particulier celles qui nécessitent des mesures ou des opérations de routine, la reconnaissance de schémas ou des manipulations). « ... Il n'y a jamais eu une pire période pour les travailleurs possédant des compétences et des aptitudes « ordinaires », parce que les ordinateurs, les robots et d'autres

¹ DEGRYSE, Christophe. Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie. ETUI, 2016.

² VOGEL, Sandra. Germany: Effects on the labour market and working conditions. Eurofound, octobre 2015.

³ Frey, CB & Osborne, MA 2013, 'The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?', *Oxford Martin School Working paper*, Royaume-Uni, consulté à l'adresse www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

technologies numériques acquièrent ces compétences et aptitudes à une cadence extraordinaire. »⁴

Cette tendance pourrait avoir un impact net sur l'emploi aboutissant à la perte de plus de 5,1 millions d'emplois à cause de perturbations sur le marché du travail pour des postes à cols blancs tels que le travail administratif et de bureau, et à un gain total de 2 millions de nouveaux emplois dans les domaines de l'informatique, des mathématiques, de l'architecture et de l'ingénierie⁵.

Exemples :

Probabilité d'informatisation de l'emploi

Probabilité d'emploi

Ludothérapeutes 0,0028

Dentistes 0,0044

Entraîneurs sportifs 0,0071

Ecclésiastiques 0,0081

Ingénieurs chimistes 0,017

Rédacteurs 0,055

Pompiers 0,17

Acteurs 0,37

Technologistes et techniciens de la santé 0,4

Economistes 0,43

Pilotes commerciaux 0,55

Machinistes 0,65

Spécialistes de traitement de texte et dactylos 0,81

Agents immobiliers 0,86

Rédacteurs techniques 0,89

Vendeurs au détail 0,92

Comptables et réviseurs 0,94

Télévendeurs 0,99

De plus, les progrès de la technologie vont imposer de nouvelles exigences aux employés. « *Dans tous les emplois, dans tous les secteurs, l'aptitude à travailler avec la technologie et à comprendre son impact sur les affaires est désormais une exigence professionnelle de base*⁶. » Ainsi, en Europe, l'édition de 2010 de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) estimait que plus de 50% des travailleurs de l'UE utilisaient les TIC dans leur travail quotidien et que le secteur recourant le plus aux TIC était la finance.

« ...Cependant, à elle seule, la formation aux technologies de l'information et de la communication (TIC) ne garantira pas la réussite professionnelle à l'avenir. Parallèlement à la poursuite de l'augmentation de la capacité informatique, de plus en plus de tâches seront automatisées. Cela exigera que les employés assument des tâches moins routinières et difficiles à automatiser, ce qui impliquera qu'ils aient la capacité de résoudre des problèmes

⁴ BRYNJOLFSSON, Erik and McAFEE, Andrew. *The Second Machine Age*. W.W. Norton and Company, Inc., New York, 2014. p.11

⁵ Forum économique mondial. "The Industry Gender Gap: Women and Work in the Fourth Industrial Revolution", janvier 2016.

⁶ BRADLOW, Hugh. "The Impact of emerging technologies in the workforce of the future". *Australia's future workforce?* Committee for Economic Development of Australia (CEDA), juin 2015, p. 39

complexes, qu'ils puissent travailler en équipe et qu'ils possèdent des compétences de négociations interpersonnelles. »⁷

Quel est l'impact de la technologie et du numérique sur les femmes ?

- **Les travailleurs vont pouvoir choisir leur lieu de travail pour des raisons d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et auront des horaires de travail plus flexibles.**

Le futur monde du travail sera caractérisé par la fluidité. Cela signifie que les gens seront en mesure de passer souvent d'une forme d'emploi à une autre (temps partiel, travail permanent, plateforme, etc.) mais cette fluidité ou cette flexibilité affectera les travailleurs de différentes manières.

S'agissant du genre, le travail flexible aura un impact différent sur les hommes et sur les femmes. Quand ils ont un horaire de travail flexible, les hommes investissent souvent plus de temps dans leur travail. Les femmes, en revanche, profitent de cette flexibilité pour effectuer des activités et des tâches non professionnelles. La raison qui sous-tend ce constat est que les femmes continuent à assumer la plus grande part des responsabilités au sein du ménage.

Ce mouvement constant entre les emplois crée une surcharge de travail « indirect » (changement de travail, interviews, candidatures, etc.) pour les femmes, ce qui exerce une pression supplémentaire sur leur temps et leurs responsabilités.

De plus, l'image du « travailleur idéal » continue à régner sur le lieu de travail, c'est-à-dire le travailleur occupé à temps plein, qui n'a aucune obligation en dehors du lieu de travail et est donc disponible à tout moment pour répondre aux besoins de l'employeur.

Etant donné que les femmes assument la plupart des tâches ménagères, elles ont moins de capacités que leurs homologues masculins à être des « travailleuses idéales ».

- **Les travailleurs vont devoir investir davantage dans la formation et l'apprentissage tout au long de la vie.**

La flexibilité du travail va également s'accompagner d'un besoin accru d'éduquer, de former et de constituer de nouvelles compétences et de nouvelles capacités pour relever les défis du nouveau monde du travail. Le problème tient au fait que lorsque la discussion sur le numérique ne distingue pas entre les hommes et les femmes et n'aborde pas non plus la question de la formation et de l'apprentissage tout au long de la vie, qui sont essentiels pour évoluer au rythme des innovations numériques.

Malheureusement, nous courons le risque de laisser pour compte une part importante de la main d'œuvre, surtout des femmes, qui n'a pas les moyens de suivre une formation ou qui ne

⁷Ibid.

peut pas concilier ses obligations familiales avec la nécessité de travailler dans un lieu de travail flexible et de se recycler.

« Du fait que l'éducation continue est considérée comme une conséquence inévitable de la révolution numérique, il se pourrait même que la 'norme du travailleur idéal' soit encore poussée plus loin. Sur le lieu de travail numérique, le 'travailleur idéal' pourrait non seulement travailler à temps plein et répondre aux besoins de l'employeur, mais aussi s'impliquer constamment dans l'éducation continue. Puisque les hommes ont plus de temps disponible que les femmes à investir dans la formation et l'apprentissage tout au long de la vie, une telle norme de travail aggraverait l'inégalité entre hommes et femmes sur le lieu de travail numérique. »⁸

Dans le cas des femmes d'un certain âge, cela est particulièrement évident, non pas en raison de leur âge, mais parce que l'apprentissage de nouvelles compétences devient plus difficile, surtout lorsque la technologie ne cesse de changer. Cela implique aussi que si elles ne pratiquent pas l'apprentissage tout au long de la vie, leurs chances de continuer à travailler diminuent considérablement.

- **Demande accrue de certains types de compétences spécifiques**

Les compétences STEM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) ainsi que numériques sont parmi celles qui évoluent le plus vite sur le marché du travail⁹.

Mais le nombre de femmes représentées dans ces domaines n'évolue pas aussi vite¹⁰. En effet, ce qui dissuade souvent les femmes de suivre une carrière STEM ou en informatique, c'est qu'elles estiment elles-mêmes que ce sont des secteurs dominés par les hommes. Ainsi, dans les pays de l'OCDE, moins de 5% des filles de 15 ans envisagent une carrière dans l'ingénierie et la technologie, contre 18% des garçons.

« Chez Facebook et chez Google, les femmes représentent environ un tiers des effectifs de l'entreprise, mais seulement 16% des emplois techniques chez Facebook et 18% chez Google sont occupés par des ingénieures femmes. Chez Twitter, ce chiffre n'est que de 10%. Ces ordres de grandeur sont la norme dans toute l'industrie – en Europe, seulement 7% des postes d'ingénieurs sont occupés par des femmes. »¹¹

En Europe, seulement 9 % des développeurs sont des femmes, seulement 19 % des dirigeants des secteurs des TIC et de la communication sont des femmes (contre 45 % dans d'autres secteurs des services) et les femmes ne représentent que 19 % des entrepreneurs (contre 54 % dans d'autres secteurs des services)¹².

⁸ LOTT, Yvonne. The need for a Gender Perspective on Digitalization. www.socialeurope.eu

⁹ En Australie, selon le Bureau australien de la statistique, le nombre de personnes occupant un tel emploi a augmenté de 14% depuis 2006, alors que les cadres des TIC augmentaient de 19%. Aux Etats-Unis, cette hausse a été de 17%.

¹⁰ Selon le Centre national des femmes et de la technologie de l'information aux Etats-Unis, les femmes ne représentaient que 18% des diplômées des facultés de sciences informatiques en 2012. En 1985, ce chiffre était de 37%.

¹¹ FISH, Grace. Women in Technology: Ways to Close the Gender Gap. www.techchange.org.

¹² Rapport du Parlement européen sur l'égalité des genres et l'émancipation des femmes à l'ère du numérique (2015/2007(INI)), 8 avril 2016.

De plus, les femmes qui obtiennent un diplôme STEM ont tendance à se spécialiser dans des domaines tels que la santé et les sciences de la vie, alors que les hommes optent plutôt pour l'informatique et l'ingénierie, qui offre des carrières souvent plus rémunératrices.

Mais il y a également le phénomène du « tuyau percé » pour les femmes dans les carrières STEM. Au Royaume-Uni par exemple, les femmes quittent les rôles STEM. Cela tient notamment aux responsabilités familiales, au manque de flexibilité des employeurs, aux plans de carrière flous, et à l'affectation à des rôles non techniques à la demande de l'employeur. Selon le Rapport WISE de 2012, 13% de toute la main d'œuvre STEM sont des femmes, mais plus on grimpe dans l'échelle des carrières, moins on trouve de femmes : 10% seulement aux postes de direction et 17% dans les postes universitaires de haut niveau.

Si cette tendance se poursuit, l'absence de femmes dans les carrières STEM et la numérisation de la main d'œuvre impliqueront, en d'autres termes, que tandis que les hommes seront confrontés à quelque 4 millions de suppressions d'emplois, ils connaîtront tout de même 1,4 million de créations d'emplois, alors que les femmes feront face à 3 millions de suppressions d'emplois, mais à seulement 0,55 million de créations d'emplois.¹³

Mais ce n'est pas tout. Un document récent du Forum économique mondial¹⁴ affirme que bien que les femmes soient dans certains cas plus compétentes en général que les hommes, par exemple dans le codage informatique, elles sont toujours victimes de préjugés, au point de devoir éviter de mentionner leur sexe lorsqu'elles posent leur candidature à un poste.

L'absence d'accès à la technologie et à l'éducation, les déficits d'investissement, les environnements de travail peu propices et les croyances et stéréotypes culturels feront en sorte que des générations de femmes auront encore plus de mal à accéder au nouveau monde du travail et à s'y adapter.

- **Le fossé technologique se creuse**

En 2013, le fossé entre l'accès à Internet chez les hommes et chez les femmes était de 200 millions. En 2016, il a été estimé à 350 millions¹⁵.

« En Afrique, par exemple, les femmes ont 50% de moins de chances d'utiliser Internet que les hommes. Outre la propriété et l'accès, l'absence de contrôle sur l'utilisation de la technologie peut constituer un obstacle supplémentaire pour les femmes. Un rapport récent d'Intel et Dalberg révèle qu'en Egypte et en Inde, par exemple, 12% des femmes n'accèdent pas plus souvent à Internet parce qu'elles ne pensent pas que ce soit approprié, et plus de 8% ne le font pas plus souvent parce que leur famille et leurs amis les désapprouveraient. »¹⁶

En outre, plus de 1,7 milliard de femmes dans le monde entier ne possèdent pas de téléphone portable, alors même que 80% de la population des pays en développement en possèdent un.

¹³ Ibid. Rapport du Forum économique mondial.

¹⁴ Forum économique mondial. « Women are seen as better coders than men – but only if they hide their gender », 15 février 2016.

¹⁵ UNESCO/UIT Commission du haut débit

¹⁶ SANTOS, Indhira. Gender matters: from digital divdes to digital dividends. www.worldbank.org

Cet accès limité à la science et à la technologie empêche les femmes d'avoir le pouvoir de changer et de faire évoluer leurs conditions de vie et leurs environnements, de saisir des opportunités économiques, telles que des sociétés en croissance et des entreprises sociales, de profiter de chances d'améliorer largement l'état de santé (y compris la santé sexuelle et génésique), l'énergie, l'environnement et la gestion des ressources naturelles et le développement des infrastructures.

- **Impact de la technologie et ségrégation au travail**

« La quatrième révolution industrielle va transformer l'économie mondiale et la société d'une façon inouïe. Des industries voient déjà leurs modèles commerciaux profondément transformés alors que la technologie perturbe les méthodes actuelles de production, de consommation et de distribution. Dans un tel contexte, les marchés du travail évoluent également. De ce fait, les disparités entre hommes et femmes ne vont pas manquer de s'accroître dans certains secteurs où les emplois traditionnellement occupés par des femmes vont devenir obsolètes tandis que des occasions apparaîtront dans des domaines totalement nouveaux. Nous devons clairement comprendre les progrès enregistrés jusqu'ici ainsi que les perspectives d'avenir afin de tirer profit des occasions qui se présenteront et d'atténuer les problèmes présentés par ces tendances. »¹⁷

Comme nous l'avons déjà fait remarquer, ces prochaines décennies, 47% des emplois qui existent actuellement risquent d'être informatisés. Le problème tient au type d'emplois qui vont disparaître. Selon les statistiques du Bureau du travail américain, il pourrait s'agir des opérateurs sur machines à coudre (au Bangladesh, 80% des personnes qui travaillent dans le secteur du textile et du vêtement sont des femmes), des travailleurs agricoles (43% de la main d'œuvre agricole du monde sont des femmes dans les pays en développement), des assistants administratifs, des commis aux dossiers (qui représentent 96% des 4 millions de travailleurs dans ce domaine aux Etats-Unis) et des caissiers de banques.

Cela signifie que l'impact des suppressions d'emplois dans le cadre de la technologie mise en œuvre aura un impact direct sur des domaines de travail qui sont généralement féminisés.

Pourquoi avons-nous besoin de femmes dans la technologie ?

Commençons par les utilisateurs. La moitié des utilisateurs de la technologie et des sites web sont des femmes. Leurs choix ont une incidence sur 85% des décisions d'achats. Dans des pays tels que les Etats-Unis, elles représentent \$4,3 trillions sur le total de \$5,9 trillions dépensés par les consommateurs américains¹⁸. Cela signifie qu'elles représentent la plus importante force économique au monde.

Leur participation à la main d'œuvre assure également une plus grande diversification du monde du travail qui aide à stimuler la créativité et l'innovation dans la technologie.

¹⁷ The Global Gender Gap Report 2015 du Forum économique mondial

¹⁸ KHANNA, Derek. "We need more women in Tech: The data prove it". The Atlantic, 29 octobre 2013.

En tant que membres de la main d'œuvre, la participation des femmes aux secteurs TIC augmenterait sensiblement le PIB des pays. En Europe, par exemple, le Parlement européen estime que cette croissance serait de l'ordre de 9 milliards d'EUR.

Les femmes, en tant que membres actives de sociétés induites par l'information, seront également essentielles pour la création et la distribution de richesses et de connaissances. Cela passe également par de nouvelles plateformes d'expression, ouvrant de nouvelles chances de défendre les droits et les libertés ainsi que d'inclure les groupes désavantagés, créant ainsi des sociétés plus équitables, plus égales et plus inclusives.

Si l'actuelle disparité entre hommes et femmes dans l'industrie persiste et si la transformation du marché du travail laisse les femmes sur la touche, cela risque de faire des femmes les perdantes face à de futures occasions d'emploi tout en réduisant la diversité de la main d'œuvre.

Que faire ?

La révolution numérique, qui inclut la montée de l'ordinateur personnel, des dispositifs mobiles, des ordinateurs intégrés aux appareillages de tous les jours, la commercialisation d'Internet et les progrès continus des technologies de l'information et de la communication sur le lieu de travail et dans la société, a provoqué des transformations majeures dans les entreprises, les communications et sur les lieux de travail et a offert une occasion d'accroître l'autonomie des travailleurs et l'équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Avec les compétences et l'éducation appropriées, les gens, en particulier les femmes, peuvent utiliser la technologie pour créer et capturer de la valeur. Les compétences du XXI^e siècle seront liées à la créativité, à la solution de problèmes et seront des compétences sociales, surtout dans les domaines où l'ordinateur a encore du mal à égaler les aptitudes humaines.

Les emplois dans les arts et les médias, la gestion, les affaires et les soins de santé font appel à une forte intelligence sociale, ce qui donne à penser que les travailleurs humains vont sans doute conserver leur avantage comparatif malgré les progrès de la technologie numérique. De même, les travailleurs ayant une intelligence créative, capables de résoudre des problèmes complexes ou dotés de compétences techniques spécialisées sont susceptibles d'avoir de brillantes perspectives et occasions d'emploi.

Mais la technologie et le numérique peuvent également mettre à rude épreuve la qualité de l'emploi en sapant les pratiques de négociations collectives, en érodant les recettes fiscales et des systèmes de sécurité sociale, ainsi qu'en supprimant les droits des travailleurs et les mécanismes assurant leur participation. Pour les femmes, cela peut encore creuser le fossé hommes-femmes en termes de prestations économiques, de compétences, d'éducation et d'occasions de travail.

Pour cette raison, il est important de dresser une liste de priorités et d'engagements à long terme qui devraient inclure ce qui suit :

- **Mesurer** les causes des déséquilibres entre hommes et femmes afin de prévoir des politiques appropriées.

- **Sensibiliser** à la nécessité de développer les compétences nécessaires pour relever les nouveaux défis, y compris la nécessité de changer les paradigmes sociaux et culturels qui créent la ségrégation des femmes au travail et dans l'éducation.
- **Mettre en place des programmes d'apprentissage tout au long de la vie**, y compris des mentorats et des formations, pour contribuer à diffuser la connaissance et aider à gérer une main d'œuvre plus diverse afin d'aider à attirer, à conserver et à promouvoir le talent des femmes.
- **Assurer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle** pour garantir que les femmes aient davantage de possibilités de conserver une progression de carrière soutenue ainsi que de suivre une formation continue.
- **Inciter** davantage de femmes à emprunter la voie du leadership, en rompant les barrières sociales et culturelles et les perceptions relatives au travail des femmes.
- **Établir des politiques stratégiques** pour garantir que les bons outils soient en place pour la promotion des femmes et leur inclusion dans la nouvelle main d'œuvre numérique.

En tant que syndicats, nous devons continuer à lutter pour les droits fondamentaux et exécutoires de tous les types de travailleurs dans toutes les formes d'emploi. En aidant à émanciper les femmes grâce aux compétences et aux connaissances permettant de s'adapter aux changements technologiques, nous pourrions contribuer à améliorer l'efficacité de leur travail et leur participation aux marchés du travail, accroître la richesse économique et assurer de meilleures conditions de vie pour les sociétés du monde entier.