

# L'écosystème des technologies de l'information et des communications : un réel au masculin ?

Bernard Van Asbrouck



Un fait interpelle : les femmes se détournent des filières technologiques.

Il interpelle parce que ce phénomène s'accroît et qu'il n'y a pas en apparence de spécificité de l'écosystème qui pourrait en expliquer naturellement la raison.

Il s'agirait donc quelque part d'un choix féminin. Un choix lié à un genre ce qui est doublement interpellant.

Que se cache-t-il dans ce choix ?

Nous l'aborderons par deux interrogations, celle du pourquoi, soit la question des causes, celle du Pour-quoi, soit la question des processus.

Dans les raisons usuelles, on évoque celle de la position anticipative des femmes qui relève, en regard des études, de questions d'éducation et de formation. Le système reproduirait son fonctionnement ce qui amènerait les femmes à ce choix. Au-delà de la sous-estimation du libre arbitre féminin que cette explication occulte, il y a la question sous-jacente à cette explication qu'est la question de la poule et de l'œuf.

Est-ce l'éducation qui crée le choix féminin ou l'inverse : un choix féminin qui s'exprime dans l'éducation. Et puis autre angle de vue si l'éducation produit le choix, et le choix le système, on est dans un problème de boucle autoréférente dont on ne sait comment sortir.

De même, une autre raison habituellement invoquée est l'image de l'écosystème chez les femmes. Il suffirait en quelque sorte d'une campagne de communication correctement pensée pour changer cette vision féminine qui provoque ce choix. La question est d'analyser si cette image féminine de l'écosystème est vraie ou pas. Changer l'image sans changer la réalité reviendrait alors à tromper les femmes. C'est la question de la vérité. De plus, en cas de vérité, changer l'image ne changera rien, les femmes ne seront pas dupes, elles ne le sont déjà pas.

Le sujet du colloque est très complexe et redoutable dans la mesure où la tendance est actuellement à subjectiviser la différence des genres dans la réalité éducationnelle ou organisationnelle et de construire par ce fait une sorte de vision androgyne de l'humain dans le monde du travail un peu comme le client asexué des marchés qui prend toujours la même décision dans une même situation. Ce que tout psychologue sait être faux.

Le choix féminin qui se présente massivement dans cette question signe quelque part cette différence de genre qui pourrait en quelque sorte ne pas être exclusivement imputable à un ordre strictement éducatif ou sociétal mais lié à un autre rapport au réel. Un rapport spécifiquement féminin qui est nié dans l'organisation sociétale et dans cet écosystème.

Le problème est que cette différence existentielle a été hiérarchisée dans les rapports sociaux ce qui prive nos organisations d'une dimension importante dans leur potentiel adaptatif un peu comme si une moitié de l'humanité devait entrer dans les cadres d'une autre ce qui obérerait son apport créatif au vivre et au travailler ensemble.

La difficulté qui se dévoile là et qui est peut-être très spécifique à l'Occident, c'est la capacité à vivre et gérer ensemble notre diversité.

Cette question ne semble pas spécifique aux TIC, elle y prend des contours plus nets, plus saillant. L'écosystème TIC agirait, de par sa nature, comme révélateur bien malgré lui d'un différentiel du genre dans le choix humain à s'engager dans une organisation.

En étudiant les organisations, on peut émettre l'hypothèse que cet écosystème s'est construit sur un rapport masculin au réel.

Nous analyserons par deux voies : les caractéristiques saillantes de cet écosystème et le retour sur cette position anticipative des femmes.

## A. Les caractéristiques saillantes de l'écosystème

Suivant les études du Forem, cet écosystème est constitué de deux parties :

- les organisations dont la finalité est la technologie. Elles développent et vendent de la technologie, c'est une logique business.

- les organisations qui développent de la technologie pour leur activité, c'est une logique support.

Des études permettent de penser que les femmes sont plus présentes dans le deuxième type d'organisations.

La synthèse que je propose s'étend sur l'ensemble mais cette différence est importante pour les conclusions.

Le personnage central de l'écosystème c'est le « **nomade coopétitif** ». Un travailleur autonome qui prend en charge dans son parcours de nombreuses fonctions RH, comme le développement de ses compétences, son statut, ses formes de contractualisation, son portefeuille d'entreprise, sa carrière etc.

Il fonctionne en réseau et développe une relation professionnelle avec ses pairs caractérisée par un mélange subtil de coopération et de compétition. Pour survivre, il doit donc être coopétitif, mobile, en développement permanent.

Il en résulte un écosystème constitué de **profils et de statuts hybrides** dont les configurations pour l'individu comme pour les organisations sont changeantes dans le temps. Comme le travailleur s'identifie moins à une organisation en particulier et plus à un champ d'activité, les organisations qu'il traverse sont des organisations de plus en plus osmotiques, où la frontière dedans/dehors est floue, ou l'environnement externe est plus déterminant pour la dynamique organisationnelle que l'environnement interne.

Cet écosystème va donc construire au fil du temps un **marché de l'emploi illisible** car très adaptatif et fonction des opportunités et des contingences.

Mais ce marché est très dynamique et en évolution constante. Son temps est l'instant de l'urgence, un instant sans durée.

Cette illisibilité tient dans l'interpénétration progressive de cet écosystème avec le monde de l'entreprendre en général. Il y a une sorte **d'évaporation de l'écosystème dans un nouvel ordre d'entreprendre** qui est le fruit de la percolation de la technologie dans l'ensemble des dimensions d'une organisation quelle qu'elle soit et quelle que soit sa finalité. Cet écosystème est donc peut-être historiquement contingenté comme une étape développementale d'une économie.

Les dimensions organisationnelles de cet écosystème font donc apparaître une forte dimension individuelle, une dépendance vitale à l'innovation permanente, une

déstructuration du temps par l'émergence de rythmes non structurés par l'organisation. Le temps n'est là plus un temps professionnel mais un mode de vie.

Ces caractéristiques correspondent au mythe fondateur de l'écosystème.

## Le mythe du garage

Trois bidouilleurs de génie s'activent jour et nuit dans un garage de Seattle pour créer un système qui capte le réel et le met dans un écran afin de le manipuler à l'envi et le faire circuler en temps réel d'un bout à l'autre de la planète jusqu'à configurer des usages et des événements sur la terre entière.

Ils y prennent un plaisir évident et deviennent riches et puissants.

C'est le pendant masculin de la Belle au bois dormant.

Ce mythe traverse la dynamique psychosociale de l'écosystème, c'est un peu comme un arrière fond culturel qui va s'incarner dans un mode de fonctionnement.

L'écran fait écran au réel et la technologie permet là de substituer au réel imprévisible, non maîtrisable, un « miroir automate » qui donne le sentiment de maîtriser une réalité.

## B. La position anticipative des femmes

Dans les études qui ont exploré ce phénomène, un élément important est apparu. Très tôt, dans le choix d'orientation qu'elles posent, les femmes anticipent leur maternité potentielle. Elles auraient des tendances à s'orienter vers des écosystèmes ou des métiers qui, dans l'image qu'elles en ont, n'obèrent pas ce potentiel que la vie leur donne.

Même si elles n'ont pas l'intention d'être mères, elles ne s'engagent pas dans un avenir qui pourrait les priver de ce potentiel ou en rendre la réalisation plus difficile.

Les chercheurs et chercheuses sont étonnés de cette anticipation dans un moment où la situation ne se pose pas et où de nombreux facteurs peuvent changer la configuration dont notamment la disponibilité du conjoint, le type d'entreprise, etc.

En quelque sorte, l'éducation inculque aux femmes le fait de protéger leur maternité, un peu comme si nos systèmes éducatifs gardaient cette trace du passé que la maternité est la première tâche de la femme.

Et donc l'image de l'écosystème aurait comme effet que les femmes s'en détournent.

Il faudrait alors transformer l'image de l'écosystème.

Je pense cette explication trop courte, quelque chose de plus complexe se met en jeu et si la maternité apparaît c'est sans doute parce qu'elle signifie quelque chose plus que d'être une cause.

Je fais l'hypothèse que c'est un rapport au réel qui est différent et que ce rapport entre en jeu dans le choix professionnel féminin qui, dans l'écosystème des TIC, a comme effet l'absence significative des femmes.

C'est la différence entre le réel pour la femme et le vrai pour l'homme.

Le réel, personne ne le connaît.

On ne sait de lui que ce qu'on s'en dit ou ce qu'il nous fait subir.

C'est la dimension autopoïétique du vivant qui en est l'origine.

Leroy-Gourand dans « Le geste et la parole » nous apprend que c'est la main qui a formé le cerveau, pas l'inverse.

C'est donc l'expérience qui nous enseigne.

Or la première expérience humaine du réel c'est le corps. Et là l'expérience est très différente entre l'homme et la femme.

Le corps rappelle tous les mois à la femme son réel. Il ne se rappelle à l'homme que lorsqu'il ne fonctionne plus.

Le corps est plus réel pour la femme dans le quotidien des jours et la maternité va accentuer cette dimension du réel dans le fonctionnement naturel du corps puisqu'il met un autre réel au jour.

Le rythme du réel est donc corporellement inscrit chez la femme dont le cerveau lui-même a gardé un rythme. Ce qui n'est plus le cas chez l'homme.

Biologiquement, c'est Adam qui a été façonné avec une côte de Eve.

L'homme sans rythme a un rapport spéculaire au réel, il travaille avec des images, des images de vérité. Son corps réel s'efface et il est intéressant de voir que la santé est vue comme un non dysfonctionnement chez l'homme (il faut faire fonctionner la machine) et plus un bien-être corporel chez les femmes.

Les femmes vivent des douleurs physiques qui ne sont pas des dysfonctionnements.

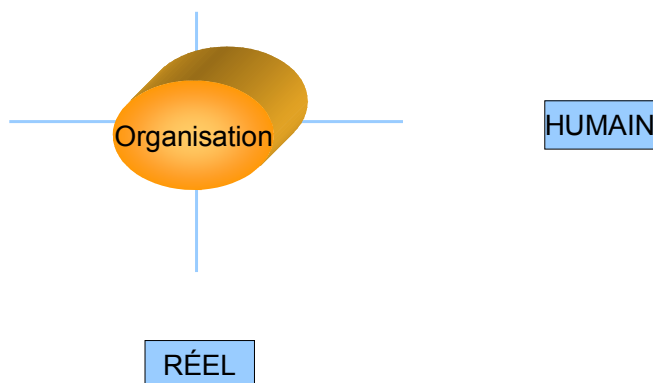
Je pense faire l'hypothèse que biologiquement parlant, la femme est contrepréparée à donner sens à une substitution du réel car il y a un réel/réel qui se rappelle à elle dans un rythme constant. Alors que l'homme se mesure à un réel/vrai qu'il interroge sans cesse et dont la vraie réalité lui reste une quête sans fin. Il a inventé le Graal, le Grand Soir, les chemins de Compostelle.

Les femmes ou l'écran traversé parce que le réel est hors de l'écran, il est dans le vivant, et peut-être est-ce ce rapport intime au réel qui a brûlé tant de femmes sur terre.

## C. Approche heuristique du phénomène

Donc je dois assumer ma masculinité et pour m'expliquer ce phénomène, j'ai donc construit une image qui me fait sens de réel mais qui n'est pas le réel. Je cherche à répondre à la question « que faire face au phénomène observé ? »

Une organisation émerge dans l'espace de rencontre entre le réel et l'humain.

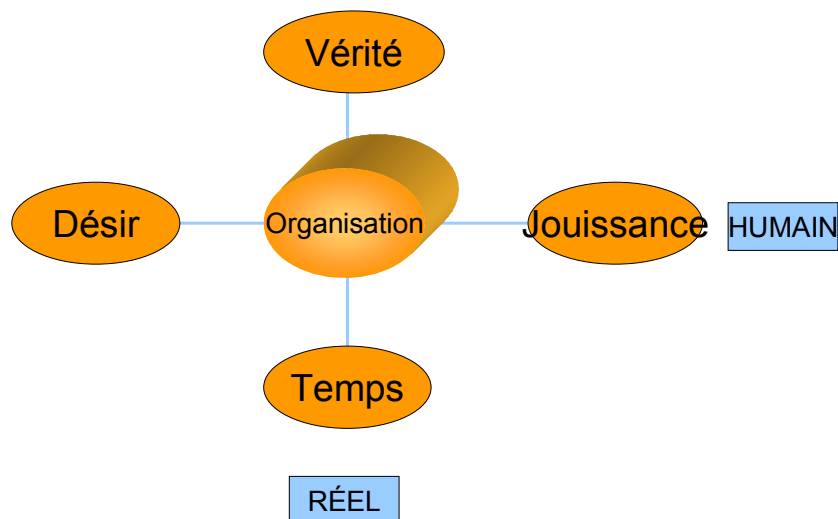


Deux composantes de l'image du réel entrent en jeu dans l'organisation :

- la vérité : définie ici comme une adéquation entre une représentation du réel et une expérience de celui-ci
- le temps : défini ici comme une durée. Pas comme un mouvement. Une durée peut être très courte comme celle du boson de Higgs que l'on traque ou très longue comme la durée d'une étoile.

Deux composants de l'humain entrent en jeu dans les organisations :

- le désir : défini ici comme une énergie psychique qui tend à un but et par là met l'humain en mouvement
- la jouissance : définie ici comme la réalisation du désir ou la satisfaction du besoin



Ces quatre composantes et deux axes définissent quatre champs intégrés qui interviennent dans le choix de s'engager dans une organisation.

- **le sens**

Le sens de l'organisation pour moi-même. La correspondance du désir d'un monde et de la vérité de ce monde. C'est l'adéquation de la vérité du réel que me donne l'organisation avec l'expérience du réel que j'ai.

Le sens tire avec lui les visions du monde vrai et le désir de vivre dans le monde. Les valeurs individuelles entrent là en jeu.

- **le plaisir**

Le plaisir de travailler et de vivre dans l'organisation. C'est la jouissance de participer à la vérité des finalités d'une organisation, d'en maîtriser les contours, d'être un acteur reconnu, de pouvoir s'identifier dans l'organisation.

- **le rythme**

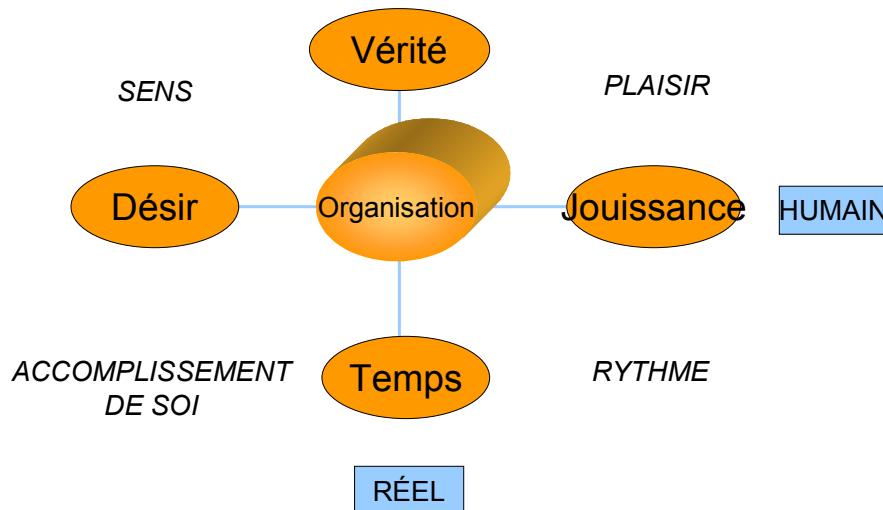
Le rythme est la manière dont l'humain vit le temps.

La durée est vécue parce qu'elle est scandée. Des expériences dans des grottes profondes où des humains étaient dé-reliés de tout signe de temporalité ont montré un allongement progressif du rythme nyctéméral vers le rythme circadien lié aux processus biologiques internes du corps. (72 heures de jour...) Donc le temps est une contrainte externe sur le rythme interne. L'externe accélère l'interne. C'est comme le cœur, son rythme naturel est lent (rythme ventriculaire) il est accéléré par le cerveau qui donne le rythme du vivant (Rythme sinusal). Une organisation impose

son rythme et c'est ce rythme qui est temps organisationnel. Il y a un processus de choix sur le rythme très différent d'un humain à l'autre.

- **l'accomplissement de soi**

C'est le champ du désir de devenir, du projet de vie. Le désir d'accomplir son potentiel. Une organisation peut donner des perspectives d'avenir, de progrès, de carrière, de statut ou de croissance de connaissance de revenus, etc.



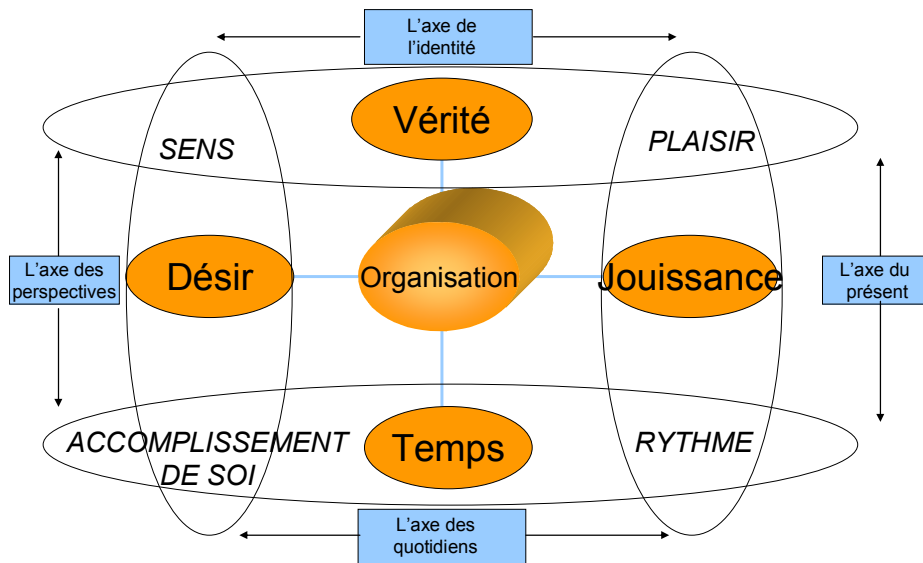
Les champs **sens** et **accomplissement de soi** définissent l'axe des perspectives qu'offre une organisation.

Les champs du **plaisir** et du **rythme** définissent l'axe du présent (le réel à vivre) qu'offre l'organisation.

Les champs du **sens** et du **plaisir** définissent l'axe de l'identité que l'on peut vivre dans l'organisation.

Les champs de **l'accomplissement de soi** et du **rythme** définissent l'axe des quotidiens possibles dans l'organisation et qui sont soit un chemin de jour en jour vers l'objectif de vie ou une répétition inlassable d'un toujours pareil sans futur.





Tous ces éléments interviennent dans le choix d'entrer en organisation quand on a le choix bien entendu. L'individu va faire une balance économique entre ce qu'il exige de l'organisation et ce qu'il lui concède. Les contingences de son vivre et sa personnalité vont le mener à plus ou moins exiger ou concéder. Un sans papier sans ressources renoncera sans doute à son plaisir, acceptera les rythmes qu'on lui impose, ne cherchera pas à s'accomplir et ne se préoccupera pas du sens car son sens c'est survivre. Un cadre supérieur hypercompétent va la jouer autrement.

L'organisation elle-même n'aura pas la même attitude en fonction du profil qu'elle recrute. C'est ce qu'on appelle un marché.

Ce qu'il y a d'interpellant dans le phénomène observé du rapport des femmes aux TIC est qu'il semble qu'elles soient nombreuses à faire un choix de ne pas aller vers les filières technologiques.

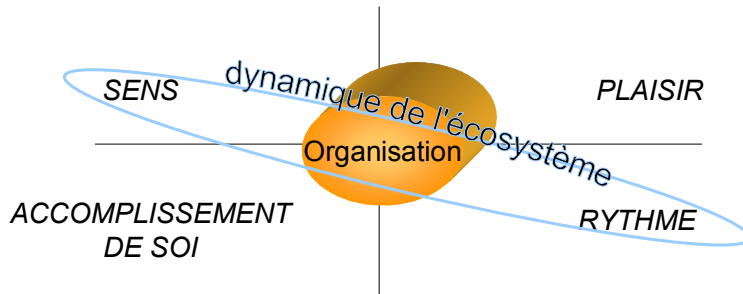
Qu'est-ce qui motive ce choix collectif ?

Le champ de l'accomplissement de soi n'a pas l'air d'entrer en jeu. On sait que les femmes sont victimes de ce qu'on appelle le plafond de verre. Elles voient un avenir possible car accessible en regard de leurs compétences mais elles n'y accèdent pas pour la bonne et simple raison qu'elles sont femmes. Cette dimension générale que le marché du travail n'est pas dans les données accessibles une caractéristique forte de l'écosystème. Cela existe mais pas plus qu'un autre. Le champ du plaisir non plus même si pour une femme travailler dans un monde très masculin n'est pas toujours une sinécure.

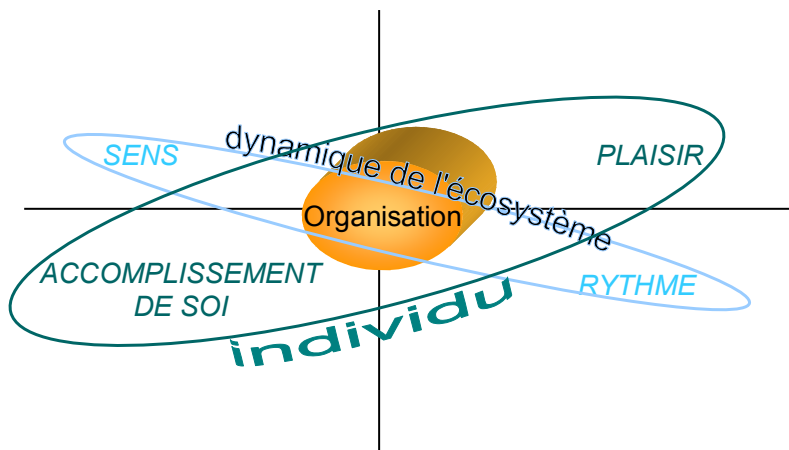
Le champ du sens en regard de la configuration de l'écosystème et de l'habitus qui le constitue semble un champ déterminant.

Le monde de la technologie comme finalité (cfr infra) ne fait pas sens pour un nombre important de femmes. De même que le champ du rythme qui tient à la fois à la réputation de l'écosystème à la fois à sa dynamique adaptative. Derrière le rythme se joue le mythe où le temps technologique est un instant sans durée et une durée sans fin.

L'axe déterminant en regard de notre problématique est l'axe sens-rythme qui définit quelque part la dynamique organisationnelle de l'écosystème.



Si je prends un autre écosystème, celui de la petite enfance, j'y trouve très peu d'hommes. Mais je peux faire l'hypothèse que dans ce cas ce n'est pas l'axe sens-rythme qui va être déterminant mais l'autre axe transverse accomplissement de soi-plaisir qui est l'axe de l'individu. Cet écosystème donne peu de perspectives et peu d'hommes ont plaisir à s'occuper des enfants des autres.



Avec les technologies nous nous trouvons peut-être face à un monde masculin parce qu'il réifie le rapport masculin au réel et donc que son sens et son rythme ne collent pas avec le réel féminin.

Ce qui ne veut nullement dire que les femmes se désintéressent des technologies. En fait, elles s'y investissent autrement.

## Donc en synthèse

Une hypothèse : l'écosystème des TIC a émergé d'un rapport masculin au réel qui ne « colle » pas à l'expérience féminine de celui-ci. Or, ce rapport a organisé l'écosystème et donc il véhicule dans le quotidien son « mythe ».

Une conclusion : les femmes ne font pas **à priori** un choix professionnel dans cet écosystème, elles y arrivent par le décours de la carrière en regard d'une autre finalité. Elles mettent la technologie au service d'un but non technologique. Elles font donc vraiment un choix libre correspondant à leur expérience de la vie où sens et rythme sont des éléments structurants.

Les jeunes font, pour des raisons similaires, le même choix. Ils ont un autre rapport au réel qui est plus consommateur. On consomme le réel des technologies comme on consomme les opportunités de la vie pour créer de la relation, pas de la technologie ! La technologie s'intègre à la vie quotidienne qui se définit en d'autres finalités ; donc elle n'est aussi plus qu'un moyen.

C'est l'écosystème qui entre en mutation dans le rapport social qu'il noue. Il va donc vivre de graves pénuries s'il ne revoit pas sa dynamique. Sauf si l'évaporation de l'écosystème vide de sens la question qui nous préoccupe.

Comme les femmes semblent vivre la technologie autrement, comme les jeunes en font usage autrement, la dynamique de l'écosystème, qui semble liée au mâle du 20<sup>ème</sup> siècle, disparaîtra dans le décours du temps.