

L'impératif économique d'un leadership féminin dans l'IA

Une nouvelle étude d'IBM examine la façon dont les femmes dirigeantes en France se préparent à la transition vers l'IA et comment elles se positionnent par rapport à leurs homologues masculins.

- **Les personnes interrogées en France accordent moins d'importance au leadership féminin dans l'IA que tous les autres marchés de la région EMEA**
- **Les femmes françaises manquent de confiance en leurs capacités de leadership mais prennent des mesures pour y remédier**



Le 08 mars 2024 : L'IA s'est imposée comme une force de transformation qui remodèle les entreprises, les économies et les sociétés du monde entier - et les dirigeants de 2024 sont à l'avant-garde de ce changement. Chargés de guider leurs organisations pendant cette période de transition, les stratégies qu'ils mettent en œuvre aujourd'hui auront un impact durable sur la forme de leurs industries.

Il s'agit d'une énorme responsabilité qui ne devrait pas incomber à un petit groupe démographique. Pour que l'IA réalise son potentiel et ait un impact positif, son leadership doit être le reflet de notre société dans son ensemble, développé par des voix diverses, pour tout le monde. Pour ce faire, il est essentiel de veiller à ce que les femmes dirigeantes occupent une place de premier plan à l'avant-garde de la révolution de l'IA.

Pour explorer ce sujet, IBM EMEA a lancé un nouveau rapport intitulé "Female Leadership in the age of AI" (Le leadership féminin à l'ère de l'IA). Il est basé sur une enquête menée auprès de 4 000 dirigeants d'entreprises de plus de 250 employés en France, en Allemagne, en Italie, en Arabie saoudite, en Espagne, en Suède, aux Émirats arabes unis et au Royaume-Uni. L'étude examine comment les femmes dirigeantes se préparent à la transition vers l'IA, comment leurs expériences de leadership diffèrent de celles de leurs homologues masculins, et comment nous pouvons nous assurer que les femmes disposent des outils dont elles ont besoin pour diriger

en toute confiance.

Si le secteur des technologies a souvent été confronté à des problèmes de diversité au plus haut niveau, cette année, nous avons l'occasion idéale de saisir les changements significatifs qui se produisent dans le milieu des affaires et d'inscrire le leadership féminin à l'ordre du jour.

L'importance de bien faire les choses

L'augmentation du leadership féminin à l'ère de l'IA n'est pas un "avantage" ; elle est d'une importance capitale d'un point de vue commercial, stratégique et sociétal.

Cependant, selon nos données, les personnes interrogées en France accordent moins d'importance au leadership féminin dans l'IA que tous les autres marchés de la région EMEA étudiés. Par exemple, seulement 62 % des dirigeants français (contre 73 % en moyenne) pensent qu'un leadership féminin accru dans le secteur est important pour atténuer les biais liés au genre dans l'IA. D'un point de vue technique, c'est essentiel. L'IA - en particulier l'IA générative - apprend de ses développeurs et de ses utilisateurs. La participation des femmes à ces processus est donc essentielle pour atténuer le risque de biais inconscients qui pourraient survenir sans leur implication directe.

Le leadership féminin fera partie intégrante du succès de l'IA. Pourtant, seulement 23 % des dirigeants interrogés en France ont une femme en charge de prendre des décisions sur la stratégie d'IA dans leur organisation. Cela place la France en dessous de tous les autres pays couverts par le rapport, la moyenne de la région EMEA étant de 33 %.

De même, les Français interrogés (64 %) sont moins enclins que la moyenne (74 %) à y voir un élément important pour garantir que les avantages économiques de la technologie soient ressentis de manière égale. L'impact socio-économique de l'IA sera considérable et dépendra de l'orientation des investissements, des secteurs qui se déploient efficacement, des catégories démographiques les plus touchées par l'évolution du marché de l'emploi et des défis sociétaux qui seront prioritaires. Veiller à ce que nous ayons des dirigeants diversifiés au sommet sera un élément essentiel pour garantir l'équité et des avantages équitablement ressentis.

Le manque de confiance

Un leadership réussi et efficace en matière d'IA exigera que les dirigeants développent leurs compétences et s'engagent dans une auto-formation continue sur les développements de l'IA, les nouvelles réglementations et la conformité.

Notre étude a révélé que les dirigeants, hommes et femmes, se préparent à la révolution de l'IA sur un pied d'égalité, en se formant et en améliorant leurs compétences numériques personnelles, en s'informant sur l'évolution du paysage réglementaire et en créant des cadres de conformité internes en nombre égal.

Cependant, une différence significative entre les deux groupes concerne la confiance en leurs capacités de leadership : 49 % des hommes interrogés en France sont tout à fait d'accord, contre seulement 26 % des femmes. Il s'agit d'un écart de confiance significatif entre les sexes, les dirigeantes françaises étant parmi les moins confiantes de la région EMEA, où le chiffre moyen est de 46 %.

Il faut remédier de toute urgence à ce manque de confiance. Il est encourageant de constater que les femmes interrogées en France prennent des mesures pour pallier cette disparité, puisque 39 % d'entre elles se perfectionnent activement et améliorent leurs compétences techniques, soit presque autant que les hommes interrogés (45 %).

*« IBM s'est engagé à faire progresser l'équité dans l'entreprise et à être l'acteur mondial champion du développement des compétences dans la Tech, notamment des femmes et plus particulièrement sur l'IA et la Data. » a déclaré **Béatrice Kosowski, Présidente d'IBM France**. « Nous le faisons avec le programme SkillsBuild, initiative éducative gratuite, mondiale, et en collaboration avec des institutions académiques, institutionnelles et non gouvernementales, pour apporter d'ici 2025 à 2 millions de personnes les compétences essentielles en IA, et former plus largement aux métiers de la technologie 30 millions d'ici 2030. »*

Toutefois, pour permettre aux femmes de jouer un rôle de premier plan dans l'ère de l'IA, il faut aller au-delà de la formation technique et adopter une approche globale, en fournissant aux femmes les ressources et les systèmes de soutien nécessaires pour surmonter les obstacles et gagner en confiance.

En ce qui concerne l'amélioration de la participation des femmes dans le secteur de l'IA en particulier, les

personnes interrogées ont identifié les programmes de mentorat (28 %), l'augmentation de la représentation au niveau de la direction (27 %) et des cadres intermédiaires (27 %), et le soutien à davantage d'investissements dans les entreprises d'IA fondées par des femmes (26 %) comme étant des stratégies importantes pour stimuler la participation.

Selon [McKinsey](#), en 2023, seulement 22 % de tous les postes technologiques dans les entreprises européennes seront occupés par des femmes - une question urgente qui nécessite une attention particulière.

Les dirigeants français sont divisés sur la question du principal obstacle à l'amélioration de la diversité dans l'IA. Plus d'un quart d'entre eux (26 %) estiment que le manque d'intérêt pour la diversité et l'inclusion de la part des entreprises technologiques elles-mêmes constitue le principal problème, et 26 % supplémentaires estiment que le manque de représentation au niveau de la direction est le souci le plus important. Par ailleurs, 21 % des personnes interrogées estiment que l'insuffisance de l'enseignement numérique dans les écoles constitue le principal obstacle.

La voie à suivre pour les femmes dirigeantes dans le domaine de l'IA

Reconnaître l'importance du leadership féminin à l'ère de l'IA va au-delà de la lutte contre les disparités entre les sexes ; cela fait partie intégrante de la construction d'un avenir technologiquement avancé et socialement responsable. Notre étude montre que lorsqu'il s'agit de se préparer à l'ère de l'IA, les femmes intensifient leurs efforts, perfectionnent leurs compétences techniques et participent à la création de stratégies d'IA au même rythme que les hommes, mais n'ont toujours pas le même niveau de confiance.

Alors que nous progressons vers 2024 et que nous naviguons dans les complexités du paysage changeant de l'IA, favoriser un environnement qui valorise et responsabilise les femmes dirigeantes doit être une priorité pour les entreprises et un élément central de la construction d'un écosystème d'IA inclusif.

Contacts Presse :

Weber Shandwick pour IBM

IBM

Gaëlle Dussutour

Louise Weber

Tél. : + 33 (0)6 74 98 26 92
dusga@fr.ibm.com

Tél. : + 33 (0)6 89 59 12 54

ibmfrance@webershandwick.com
