

PERSONNALITÉS PHARES EN ACTION

Jessica Hubley

PDG et co-fondatrice d'AnnieCannons, Inc.



LA TRANSFORMATION PAR LE CODE

Jessica Hubley et Laura Hackney, co-fondatrices d'AnnieCannons, forment des rescapées de la traite des êtres humains afin qu'elles deviennent des ingénieures en logiciels performantes. PDG d'AnnieCannons, Jessica a une formation en droit. Avant de co-fonder AnnieCannons, elle a travaillé dans des cabinets d'avocats, dans son propre cabinet privé ainsi que dans de jeunes entreprises de logiciels.

Lorsqu'elle était adolescente, son père a acheté une voiture et Jessica a négocié et obtenu un prix bien inférieur à celui affiché ; elle a ressenti une telle euphorie qu'elle a décidé de faire de ce type de négociations commerciales son métier. Elle a commencé par suivre des cours de droit à Stanford. Finalement, elle s'est rendu compte que la négociation de contrats favorisant l'autonomisation économique des rescapées de la traite est une bien meilleure façon de mettre ses compétences à profit.

Aujourd'hui PDG d'AnnieCannons, elle et Laura ont passé les six dernières années à former des rescapées de la traite des êtres humains et à leur offrir la possibilité de faire carrière dans la conception de logiciels.

« Nous avons été ravies de constater dès le début que le contraire [de ce que disaient les sceptiques] était vrai », indique Jessica. « En fait, la plus chevronnée de mes ingénieures a cherché un travail au salaire minimum pendant 18 mois avant d'être victime de la traite, personne ne voulait l'embaucher. Aujourd'hui, c'est une ingénieure extraordinairement talentueuse qui travaille d'arrache-pied et apporte une immense valeur ajoutée à notre organisation. Les préjugés peuvent empêcher les gens de reconnaître le talent. »

AnnieCannons est à la fois un bureau et une organisation à but non lucratif financée par des dons. Les activités du bureau génèrent des recettes commerciales qui contribuent à couvrir une part croissante des coûts de fonctionnement d'AnnieCannons. Aujourd'hui, AnnieCannons gère également un incubateur pour les rescapées chargées de mettre au point de nouvelles technologies. Le programme commence par une formation intensive de six mois et se poursuit par des ateliers, des travaux pratiques et des apprentissages donnant la possibilité d'apprendre à utiliser des technologies avancées.

Jessica a parcouru un long chemin depuis ses études rigoureuses en droit. Elle insiste toujours sur le fait qu'elle a l'immense privilège d'avoir deux parents aimants et bienveillants, et d'avoir eu la chance de fréquenter une institution comme Stanford. Le réseau qu'elle s'est créé à Stanford a joué un rôle fondamental dans la mise en place d'un système d'aide tant en termes de conseil que de possibilités de collecte de fonds pour AnnieCannons. Par ailleurs, lorsqu'elle était présidente de Women of Stanford Law, elle militait déjà pour que le groupe sur l'immigration élabore une procédure d'asile à l'intention des femmes fuyant les mutilations génitales féminines.

Bien qu'elle ait aimé ses études de droit qu'elle considérait stimulantes sur le plan intellectuel, Jessica a été surprise de constater que le travail juridique était bien différent du travail de négociation qu'elle espérait faire. Elle s'est rapidement rendu compte que les banquiers menaient les négociations qui l'intéressaient le plus tandis que les avocats se débattaient avec la paperasse, et que les plaidoiries prononcées au cours des procès étaient réservées à quelques avocats très expérimentés du cabinet. « [II] est vite devenu clair pour moi que la plus grande partie du métier d'avocat ne correspondait pas au travail de mes rêves », explique-t-elle.

Trouver des moyens de briser le plafond de verre

Au début de sa carrière juridique, alors qu'elle était associée d'un grand cabinet d'avocats international, Jessica pensait que le fait d'attirer des clients en mesure de payer impressionnerait ses associés et ferait avancer ses perspectives de carrière. À sa grande surprise, c'est le contraire qui s'est produit. En réalité, lors d'un entretien de performance, on a dit à Jessica qu'elle n'était pas un bon élément pour le cabinet, malgré les bons résultats de son travail, parce qu'elle avait « trop confiance en elle ».

« Je n'avais vraiment jamais subi ce genre de discrimination sexuelle ouverte à aucun moment de mon parcours, jusqu'à ce moment-là », affirme-t-elle. « Ce premier rappel à la réalité m'a aidée à prendre conscience du fait que j'en avais connu une version plus subtile tout au long de mon parcours. »

Peu de temps après, Jessica a quitté ce cabinet pour un autre, plus petit, spécialisé dans la protection de la vie privée, les cessions de propriété intellectuelle et la conformité aux normes de sécurité, amenant toujours sa propre clientèle constituée de jeunes entreprises. Toutefois, si l'économie des grandes entreprises qu'elle maîtrisait s'appliquait à des litiges concernant la propriété intellectuelle, elle se prêtait peu au soutien de jeunes entreprises.

Jessica a donc décidé de se lancer seule, créant un nouveau modèle commercial de cabinet d'avocats à rémunération flexible. Commençant avec la clientèle qu'elle avait déjà, elle est devenue directrice des services juridiques de petites entreprises de logiciels et a proposé des services de conseil spécialisé en matière de protection de la vie privée et de conformité aux normes de sécurité des produits logiciels. Son cabinet a continué d'attirer de nouveaux clients et a connu une croissance d'environ 70 % chaque année.

Lorsqu'elle exerçait dans de grands cabinets d'avocats, Jessica s'était réservée du temps pour travailler bénévolement sur des affaires d'immigration et d'asile. Dans chaque affaire, elle a constaté que des systèmes discriminatoires et patriarcaux faisaient barrage au progrès et aux droits humains. Pendant le temps libre supplémentaire dégagé dans le cadre de son cabinet d'avocat où elle exerçait seule, elle a commencé à se concentrer davantage sur ces questions.

Jessica s'est rendu compte que malgré ses aptitudes en sciences et en mathématiques et son intérêt pour ces matières, elle n'avait jamais été incitée à s'orienter vers une carrière dans les sciences, la technologie, l'ingénierie ou les mathématiques, malgré les conditions privilégiées qu'elle avait connues. Elle a commencé à considérer son activité d'avocate comme un moyen de rapporter de l'argent pour donner la possibilité à des filles défavorisées d'étudier les mathématiques ou les sciences et pour les inciter à suivre cette voie. Ce qu'elle ignorait encore, c'était que l'une de ses connaissances ayant également étudié à Stanford allait changer la manière dont elle pensait atteindre cet objectif.

Créer un réseau pour mener une action efficace

Jessica a rencontré Laura Hackney par l'intermédiaire de leur professeur de droits humains à Stanford, et a commencé à en apprendre infiniment plus sur les questions liées à la traite à travers le monde en rejoignant l'équipe de recherche de Laura.

En septembre 2013, Jessica a participé à un voyage de recherche au Myanmar, organisé par l'université de Stanford, avec le groupe de recherche de Laura. Au cours du voyage, elle a interviewé plusieurs rescapées dans un refuge, des femmes issues de groupes ethniques défavorisés pour la plupart, et a prévu de mettre en parallèle, dans un livre, leur histoire et les technologies, décrites en détail, qui auraient pu prévenir ou atténuer ce qui leur était arrivé.

Jessica a remarqué que toutes les femmes qu'elle avait rencontrées avaient un point commun. « Elles cherchaient simplement un travail pour subvenir aux besoins de leur famille. Elles ont rencontré quelqu'un qui avait mis au point un stratagème incroyablement sophistiqué pour les piéger. En d'autres termes, [...] elles étaient travailleuses [...] 15 dollars] était une somme suffisante pour les convaincre de prendre le risque d'affronter l'inconnu, d'être victime de traite [...] ; cette somme correspondait à une avance de salaire de six mois », explique-t-elle.

Jessica et Laura ont toutes deux pu constater que les femmes de ces refuges étaient déterminées à trouver un emploi. Malheureusement, les programmes de formation proposés dans les refuges ne permettaient pas d'acquérir des compétences plus pointues que celles liées à la couture, à la cuisine et à la fabrication de bijoux, c'est-à-dire des compétences correspondant aux stéréotypes de genre qui ne leur rapporteraient pas un salaire décent, surtout sans formation commerciale.

Les deux co-fondatrices avaient récemment été témoins de l'essor des formations intensives de codage à San Francisco et ont pensé que travailler dans la programmation de logiciels constituait une option plus viable pour une rescapée apte et travailleuse. C'était un travail qui pouvait être effectué à des horaires variables et qui ne nécessitait aucune formation préalable. En outre, concevoir des logiciels fonctionnels pourrait, d'une certaine manière, leur permettre de s'affirmer progressivement, de « mesurer concrètement leur victoire, [...] ce dont les rescapées ont vraiment besoin », assure Jessica. « C'est une [formidable] expérience qui s'inscrit dans le cadre de la guérison d'un traumatisme. »

Jessica et Laura ont passé toute l'année 2014 à élaborer un plan stratégique pour AnnieCannons.

« Nous savions que permettre [aux femmes] d'acquérir les meilleures compétences du monde ne suffirait pas, car le problème se situe au niveau du monde du travail lui-même », explique Jessica.

« Le monde du travail n'était pas prêt à accueillir des rescapées ; pas parce qu'elles avaient survécu à la traite ou parce qu'elles avaient subi un traumatisme [...] mais parce que les obstacles qui empêchaient déjà les femmes de couleur et les femmes en général de progresser dans le secteur de la technologie étaient amplifiés par la honte pesant sur les victimes et les idées fausses sur la traite. Devoir expliquer la raison de son arrestation pour prostitution empoisonnerait la relation de travail de toute personne avec un futur [supérieur], surtout dans le cas où celui-ci sous-estimerait déjà cette personne. »

Grâce à son expérience dans la représentation de développeurs de logiciels sous-traitants, Jessica savait qu'une fois que l'on a prouvé que l'on est capable de bien programmer des logiciels, il n'est pas difficile de trouver du travail. Fin 2014, Jessica et Laura se sont engagées à gérer un programme de formation, un bureau de développement de logiciels et un espace de travail pour leurs diplômées.

Surmonter le statu quo dans le secteur de la technologie

Jessica et Laura se sont heurtées à l'incrédulité et au rejet de nombreuses personnes du secteur de la technologie qui ne pouvaient pas imaginer que des rescapées puissent faire de la programmation de logiciels, et encore moins que des femmes sans formation dans ce domaine puissent gérer un programme de formation assorti d'un espace de travail à l'intention de rescapées de la traite des êtres humains. Jessica raconte qu'on leur disait souvent qu'elles devaient « se concentrer sur une seule chose ». Pourtant, Jessica et Laura savaient qu'acquérir un ensemble de compétences recherchées ne suffisait pas, sans orientation ni perspective d'emploi. Elles ont appris à coder elles-mêmes afin de se préparer à enseigner le codage à d'autres.

En tant qu'ingénieures autodidactes, Jessica et Laura ont continué à rencontrer des difficultés lorsqu'il a fallu lever des fonds pour lancer AnnieCannons. Elles ont constaté que le financement habituellement alloué au mouvement anti-traite était axé sur le « secours aux victimes », et non sur la mise en place d'un plan durable permettant aux rescapées de développer des compétences professionnelles en tant que femmes présentant un potentiel de carrière. Elles ont décidé de prendre le risque et de commencer à gérer le programme en parallèle de leur travail quotidien pour prouver que leur idée était bonne.

À ce jour, AnnieCannons, qui en est à son sixième cycle complet de formation intensive, a formé des instructrices diplômées pour donner des cours et aider à former d'autres instructrices, afin que l'entreprise puisse à terme former davantage de rescapées. Certaines diplômées travaillent pour AnnieCannons et pour des ingénieurs en logiciels indépendants, tandis que d'autres sont employées par l'organisation en tant qu'ingénieures et chefs de produits. Ce modèle viable offre de multiples possibilités aux participantes au programme de développer des compétences en fonction des exigences du marché du logiciel.

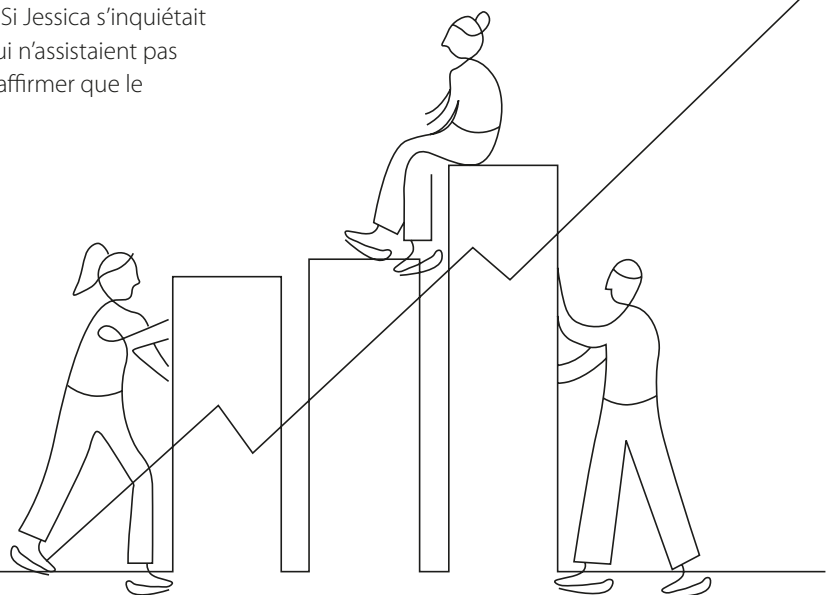
Au début, il était essentiel pour Jessica et Laura de veiller à ce que les participantes au programme entrent dans un espace d'apprentissage et de travail sûr et bienveillant. Pour les rescapées de la traite, de l'exploitation et de l'oppression,

« le fait que quelqu'un croie en elles est crucial pour leur donner la confiance dont elles ont besoin pour [devenir] de bonnes ingénieures. Enseigner le codage est sans conteste la partie la plus facile de l'entreprise », assure Jessica.

Le programme de formation s'adresse principalement aux femmes de couleur, qu'elles soient citoyennes américaines ou non. AnnieCannons prend en charge le coût de la formation sur un site local, des repas, du transport pour se rendre aux cours et en revenir, ainsi que de la garde des enfants sur place.

Au cours des premières années de son existence, AnnieCannons a exercé une activité de développement, créant des sites Web et des applications mobiles pour d'autres organisations à but non lucratif, de petites entreprises et des organisations plus importantes soucieuses d'agir. Dans le cadre de leur programme de formation, les rescapées ont lancé de nouvelles idées de technologies logicielles offrant des possibilités plus intéressantes en vue de bâtir un monde sans violence. Aujourd'hui, les développeuses de logiciels d'AnnieCannons travaillent à la fois sur des technologies ayant une portée en matière de « survie » en interne et sur les projets de clients externes.

Dans le contexte de la pandémie mondiale de COVID-19, AnnieCannons a organisé sa sixième session entièrement à distance. Si Jessica s'inquiétait initialement du taux de réussite des participantes qui n'assistaient pas à des cours collectifs en présentiel, elle a le plaisir d'affirmer que le groupe actuel, ...



... « est en voie d'atteindre un taux de réussite de 100 % et un taux de qualification de 100 % pour le travail de développement de sites Web (le taux le plus élevé oscillait auparavant entre 80 et 100 %). [Ce groupe a] le meilleur taux d'assiduité de tous les groupes que nous avons eu ; [...] les participantes restaient connectées toute la journée, comme personne ne l'avait jamais fait ».

AnnieCannons a adhéré aux principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles (WEPs)) en avril 2020 afin de renforcer les progrès accomplis et de rester sur la voie de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Jessica a déclaré que l'adhésion aux WEPs était un premier pas essentiel dans la transition vers un monde sans violence et sans exploitation, par la reconnaissance de l'égalité de tous les êtres humains.

Principes d'autonomisation des femmes



Direction au plus haut niveau des entreprises



Ressources humaines sur le lieu de travail



Bien-être et sécurité des employés



Éducation et formation des femmes




Diversité des fournisseurs et pratiques marketing




Initiatives communautaires



Mesures et rapports

 weps.org

 weps@unwomen.org

 [@WEPrinciples](https://twitter.com/WEPrinciples)

 [@Empower_Women](https://twitter.com/Empower_Women)

Financé par :

Produit par :

À l'appui de :



European Union



Funded by the European Union



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office