



BAROMÈTRE SHELEADSTECH 2024

3^{ème} édition

du baromètre SheLeadsTech
des meilleures pratiques d'entre-
prises en matière de mixité dans
les métiers du numérique.

 **ISACA** AFAI | PARIS-FRANCE CHAPTER

SheLeadsTech TM 

ENGAGE. EMPOWER. ELEVATE.

 **FEMMES**
NUMÉRIQUE
RÉÉCRIVONS LES CODES

**Ensemble,
faisons avancer la mixité
dans les métiers de la Tech !**



**BAROMÈTRE
SHELEADSTECH
2024**

État des lieux de la question de l'emploi des Femmes
dans le secteur du Numérique et des pistes pour attirer,
former et recruter à ses métiers.

SOMMAIRE

Préface d'Élisabeth Moréno

- 
- 1 Introduction
 - 2 Le baromètre SheLeadsTech,
le prix Elisabeth Moreno : le passage à l'action
 - 3 Les bonnes pratiques
 - 4 Poursuite de la mobilisation
 - 5 Boîte à Idées
 - 6 Conclusion
 - 7 Pour aller plus loin...



PRÉFACE

D'ELISABETH MORENO

Cheffe d'entreprise, Membre du board DEI Sanofi,
Ancienne Ministre Egalité, Diversité.

Alors que le numérique redessine complètement notre économie, qu'il fait naître autant d'espoir que de craintes, et que les métiers de la tech prennent le pouvoir partout, on constate malheureusement que la féminisation de ces métiers plafonne à 17%, et que les femmes sont exclues de ces transformations sociétales majeures.

Le baromètre annuel SheLeadsTech - des femmes qui dirigent les métiers de la tech -, met en lumière cette injustice qui est non seulement un frein pour la compétitivité de notre pays tout entier, mais également une injustice sociale inexplicable en France en 2024. Ce baromètre permet d'identifier les bonnes pratiques qui fonctionnent et qu'il faut absolument développer, si nous croyons réellement que les femmes méritent d'avoir les mêmes chances de contribuer au développement de notre nation que les hommes. Car c'est bien de cela dont il s'agit.

Je remercie ici les femmes et les hommes qui travaillent, innovent et créent depuis des années cet outil qui permet une démarche vertueuse et constructive pour enrayer l'immobilisme persistant des inégalités de genre dans ce domaine.

Je forme le vœu ici, que cette démarche soit relayée partout, dans les entreprises comme les organisations publiques. Qu'elles s'en inspirent pour lutter activement contre ce paradoxe qui ronge notre société : l'inégalité des chances à l'encontre des filles et des femmes.



Dans les foyers, les parents doivent être sensibilisés aux biais naturels et encourager leurs enfants à embrasser les études qui les mèneront vers les métiers d'avenir. À l'école, les enseignants doivent mener des actions pour créer des vocations. En entreprise, toutes les conditions doivent être réunies pour attirer les talents féminins et leur permettre des développements de carrières décentes. Pour permettre de réelles égalités salariales, des opportunités de promotions et un véritable équilibre entre la vie privée et la carrière professionnelle.

Il y a urgence à passer de la simple intention et la communication pour se donner les moyens d'agir concrètement ! Trop d'organisations utilisent le sujet de la parité comme un outil marketing. Les entreprises ont des moyens humains et financiers puissants pour agir. Elles possèdent des capacités transformatrices extraordinaires. Elles peuvent, avec un engagement sincère, faire la différence. Attirer de nouveaux talents, retenir leurs meilleurs éléments et performer dans la durée. Donner un sens pérenne à leurs responsabilités sociales et optimisez leurs critères extra-financiers.

Chers dirigeantes et dirigeants, chers directeurs et directrices des ressources humaines, n'attendez pas les pénuries irréversibles de ressources, soyez avant-gardistes !

Osez l'égalité en contribuant financièrement aux efforts des associations qui agissent sur le terrain au quotidien pour construire un monde plus juste et plus équilibré ! C'est une mission collective dans laquelle vous avez un rôle essentiel à jouer.

Cette année encore, j'ai été fière d'accompagner la démarche SheLeadsTech, et de soutenir ce baromètre des meilleures pratiques pour développer la mixité dans les métiers de la tech.

La meilleure manière d'anticiper l'avenir disait Peter Drucker est de le créer. Je veux remercier chacune et à chacun d'entre vous pour votre contribution si nécessaire à l'édifice d'une société plus désirable pour toutes et tous.

ELISABETH MORENO,
Le 4 mars 2024



1

INTRODUCTION

Depuis 2018, SheLeadsTech, programme international déployé en France par l'ISACA-AFAI, association de référence pour un digital de confiance, vise à accroître la représentation des femmes leaders dans la tech. En 2021, la création du baromètre SheLeadsTech renforce cet engagement en identifiant et partageant des pistes concrètes pour encourager les femmes à rejoindre la tech, garder les talents féminins du numérique, permettre aux femmes d'évoluer dans le numérique et, plus spécifiquement, en cybersécurité.

Force est de constater aujourd'hui que depuis le lancement du programme SheLeadsTech, la mixité de ces métiers ne s'est pas améliorée.

Les femmes demeurent fortement sous-représentées dans le monde de la Tech et plus particulièrement au niveau des postes à responsabilité. Les postes de comité de direction dans la Tech ne sont représentés qu'à 17% par des femmes.

Les chiffres montrent une forte variabilité selon les pays, les secteurs et les postes.

Les femmes représentent globalement toujours moins de **20% de la main-d'œuvre totale dans le secteur de la technologie**. Il y a seulement 11% de femmes dans les équipes de développement, contre 82 % parmi les fonctions support.

Les femmes sont également sous-représentées dans les programmes universitaires en informatique, en ingénierie et en mathématiques, 17% de l'ensemble des étudiant.e.s dans le secteur des TIC. Ce qui a un impact direct sur leur accès à des emplois dans la tech.

Le secteur Tech gagnerait à recruter plus de femmes et à les encourager à lancer leurs propres entreprises. Au-delà de l'importance éthique de diversifier l'écosystème de la tech, pérenniser ces opportunités

professionnelles permet d'envisager une croissance durable pour toute l'économie.

En 2022, seules 10% des entreprises innovantes ont été fondées par des femmes.

Les femmes entrepreneures / startupeuses dans le secteur de la tech reçoivent également une part moins importante des financements par rapport à celles fondées par des hommes. En 2022, 88 % du montant total levé par les start-up françaises revient à des équipes de fondateurs 100% masculines. Ces équipes fondatrices 100% masculines lèvent en moyenne 4 millions d'euros de plus que les équipes composées d'au moins une femme. **Au global, un homme lève 1,6 fois plus et une femme 3,4 fois plus en s'alliant avec un homme plutôt qu'avec une femme.**

20%

DE LA
MAIN-D'ŒUVRE TOTALE
DANS LE SECTEUR
DE LA TECHNOLOGIE

Ces chiffres soulignent l'importance de promouvoir la mixité dans la tech et de travailler à réduire les disparités de genre dans le domaine.

Ceci est non seulement une préoccupation sociétale, mais également un enjeu de disponibilité de main-d'œuvre, compte tenu de la pénurie critique de professionnels de la technologie qualifiés dans de nombreuses entreprises.

Association de référence pour un digital de confiance, l'ISACA-AFAI est le chapitre français de l'ISACA, association professionnelle internationale dont l'objectif est d'améliorer la maîtrise et la gouvernance des systèmes d'information, notamment par la publication de référentiels, de méthodes et de certifications professionnelles. Cette association regroupe plus de 170 000 membres dans 188 pays. Particulièrement concernée et légitime, l'ISACA a lancé en 2017 le programme mondial SheLeadsTech. pour développer la féminisation des métiers du numérique. SheLeadsTech est le programme de soutien qui vise à accroître la représentation des femmes dans des rôles de leader dans le domaine de la Tech. L'ISACA-AFAI, s'engage à identifier et partager des pistes concrètes pour encourager les femmes à rejoindre le secteur de la Tech et à y évoluer. Elle s'intéresse aux causes menant à la raréfaction des profils féminins dans ce secteur et notamment sur des postes à responsabilité et conduit à mener des actions correctives appropriées.

Le programme SheLeadsTech fournit un ensemble de ressources, d'outils et de réseaux de soutien pour aider les femmes à développer leurs compétences afin d'accéder à des opportunités professionnelles. Plusieurs

actions sont mises en place, dont le baromètre, qui vise à donner une occasion d'analyser les pratiques actuelles et à proposer une démarche et des actions concrètes et efficaces en faveur de la mixité de genre.

Ces actions ont pour cible un public jeune dans un souci de sensibilisation et d'analyse des problématiques liées à l'égalité femmes-hommes, qui s'illustrent en fin de cycle universitaire et en entreprise dès l'entrée dans la vie active, puis tout au long d'une carrière. C'est dans cet objectif que SheLeadsTech a associé les étudiants du master 243 SIEE Dauphine.

Femmes@Numerique et SheLeadsTech : une alliance puissante et complémentaire

Dans la continuité de ses actions, SheLeadsTech intensifie son impact en s'associant à Femmes@Numérique, initiative qui a pour ambition d'augmenter significativement et durablement le taux de participation des femmes dans les filières de formation et dans les métiers du numérique. L'objectif de cette alliance ? Reconduire et étendre la portée du baromètre en 2024, dont les résultats ont été dévoilés lors des 2èmes Assises Nationales de la féminisation des métiers et filières du numérique organisées par Femmes@Numérique le 8 février 2024.

Lancée en 2018, Femmes@Numérique souligne l'impératif pressant de féminiser les métiers techniques du numérique, non seulement pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi pour répondre aux défis sociétaux, industriels et de transition énergétique.

La collaboration entre les deux entités apporte des avantages significatifs, renforçant ainsi l'impact positif de ces deux initiatives. En particulier, elle favorise la création d'un réseau d'entraide élargi qui vise à accroître la visibilité et la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises, quelle que soit leur taille. Cet écosystème encourage la collaboration, le partage d'expériences, et offre un soutien précieux aux femmes cherchant à exceller dans le domaine de la Tech grâce à des opportunités d'apprentissage mutuel.



Gina Gulla-Menez

Directrice du master audit et conseil SI, Université Paris Dauphine PSL, Responsable du programme SheleadTech, administratrice ISACA-AFAI

3^{ème} édition du **BAROMÈTRE**
SheLeadsTech - ISACA-AFAI & Femmes@Numérique

Les lauréates du prix ont été dévoilées

Le 8 FÉVRIER 2024

Lors de la 2^{ème} édition des Assises Nationales de la féminisation des métiers et filières du numérique organisées par Femmes@Numérique.



*Ensemble, faisons avancer la mixité
dans les métiers de la Tech.*



Elisabeth Moreno, marraine
du prix créé par SheLeadsTech,
en 2021



2



LE BAROMÈTRE SHELEADSTECH, **le prix Elisabeth Moreno : le passage à l'action**

En 2019, lorsque le programme SheLeadsTech a été lancé en France, un cycle de conférence a été établi, pendant lequel, au delà des constats alarmants, des femmes rôles modèles de la Tech partageaient leur expérience, et des étudiantes expliquaient pourquoi elles avaient choisi la Tech. Dès 2021, sous le marrainage de Madame la Ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, Elisabeth Moreno, pour dépasser une simple présentation de constats et renforcer la diffusion des bonnes pratiques, le baromètre des bonnes pratiques et le prix Elisabeth Moreno de l'entreprise la plus vertueuse en la matière ont été créés.

A l'inverse du «name and shame» qui consiste à critiquer et à dénoncer publiquement les mauvaises actions des entreprises, le baromètre SheLeadsTech est généralement appelé «protect and promote» ou «praise and promote». Cela implique de reconnaître et de promouvoir les actions positives d'une organisation au travers du guide « Le Baromètre SheLeadsTech » qui a été émis pour en tirer des enseignements mais aussi du prix Elisabeth Moreno.

« gender balance »

DÉVELOPPER LA FÉMINISATION DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE

Les actions SheLeadsTech ne se contentent pas de présenter les constats, mais se veulent initiatrices de solutions à travers la diffusion des bonnes pratiques. Ils permettent de renforcer cette volonté de coopérer afin de faire du « gender balance » un combat à grande échelle. Le baromètre consiste en une vingtaine de questions, avec 4 grandes thématiques : attirer, garder, faire évoluer et un focus cybersécurité. Il permet d'identifier des bonnes pratiques mises en place en entreprise et pouvant être généralisées à d'autres entreprises.

Au fil des ans, le prix Elisabeth Moreno, en faveur de **l'entreprise la plus innovante en matière de mixité dans les métiers du numérique**, est devenu un symbole fort, représentant l'engagement continu envers la diversité et l'équité. Orange en 2022 et EdenRed en 2023 ont été récompensées pour leur leadership et leur engagement.

Cette année, une dizaine d'entreprises nominées au prix Elisabeth Moreno, ont pitché devant un jury qui s'est réuni le 22 janvier dernier à l'Université Paris Dauphine sous la présidence de Monsieur Elyes Jouini, directeur de la Chaire Unesco Femmes et Sciences.

Nous avons cherché à identifier le niveau d'engagement réel des entreprises, les pratiques les plus innovantes et les plus efficaces et donc la réalité de leur démarche au travers d'indicateurs de mesure.

En 2024, à l'occasion des assises des métiers du numérique, **trois prix Elisabeth Moreno** ont été remis, chacun reflétant la diversité de notre communauté professionnelle :

- **Le Prix de l'Entreprise du Secteur Public**, récompensant l'engagement des organisations du secteur public pour l'égalité, a été remis à l'INRAE, représenté par Catherine Beaumont.
- **Le Prix de la Grande Entreprise du Secteur Privé**, reconnaissant l'exemplarité des grandes entreprises dans la promotion de la diversité et de l'équité a été décerné à CGI représenté par Lorraine Joyes et Sandrine Daniau.
- **Le Prix de la TPE, PME, ETI**, soulignant les réalisations des petites et moyennes entreprises, remis à MC2I représenté par Isabelle Dubacq.

2

INRAE



Catherine Beaumont, INRAE

LAURÉATE DU PRIX DE L'ENTREPRISE DU SECTEUR PUBLIC

Témoignage INRAE

Catherine Beaumont

L'intérêt général, le sens du collectif et la culture de la diversité sont des valeurs particulièrement ancrées et partagées dans INRAE, institut national de recherche sur l'agriculture, l'alimentation et l'environnement.

Cette reconnaissance de valeurs plus collectives qu'individuelles ont sans nul doute largement contribué au succès de la politique volontariste de promotion de l'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations dans lequel l'institut s'est engagé.

Les actions menées couvrent de larges champs, de la formation et la communication interne et externe jusqu'à l'accueil de jeunes collégiennes dans les laboratoires notamment d'informatique pour leur faire découvrir cette discipline et la recherche. L'engagement de la direction garantit la parité dans les promotions et une tolérance zéro face aux violences sexuelles et sexistes.

C'est l'ensemble de ces actions qui permettent à INRAE d'être proche de la parité, même dans le département de recherche Mathématique et numérique, disciplines dans lesquelles les femmes sont pourtant le plus souvent insuffisamment représentées. C'est également cette politique qui lui a valu d'être le premier et à ce jour encore le seul, organisme de recherche reconnu, dès 2020, par le label Egalité/Diversité de l'AFNOR.

INRAE peut ainsi afficher objectivement son engagement et ses valeurs.



Remporter le prix Elisabeth Moreno nous réjouit doublement. C'est bien sûr une reconnaissance des actions menées par INRAE en faveur de la parité dans les métiers du numérique, lesquels prennent une importance croissante en recherche.

C'est aussi une preuve supplémentaire (si besoin) de la portée très large et de l'importance de la politique volontariste mise en place par INRAE en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

2



Lorraine JOYES, CGI



Sandrine DANAUD, CGI



LE PRIX DE LA GRANDE ENTREPRISE DU SECTEUR PRIVÉ

Témoignage CGI

Lorraine Joyes & Sandrine DANIAU

Chez CGI, nous sommes convaincus que l'équité et la diversité est une source de richesse et de performance et c'est pour cette raison que nous développons depuis plusieurs années une politique globale d'entreprise volontariste ambitieuse et dédiée.

Cette politique a pour objectif, entre autres, d'**encourager et soutenir le développement de carrières féminines dans le domaine des technologies**. Nous avons ainsi mis en place des initiatives qui visent à susciter des vocations auprès des jeunes filles et femmes en reconversion et à favoriser le développement personnel et professionnel des collaboratrices. Nous les accompagnons dans la création de carrières stimulantes et épanouissantes, dans le développement de leur réseau et nous œuvrons pour la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'équité professionnelle.

Cette politique se traduit par des actions concrètes telles que l'évènement **Daughter@Work** ou emmenez vos filles au travail lancé en 2023. **Le principe ? Inviter les filles de nos collaborateurs et collaboratrices à découvrir les métiers du numérique : les métiers de leur maman, de leur papa** Car qui de mieux qu'eux pour attirer les jeunes filles, qui se font encore si rares, dans nos métiers du numérique. Le temps d'une après-midi, des animations et ateliers sur mesure leur permettent d'explorer notre univers professionnel et de rencontrer des femmes et des hommes inspirants.

Une expérience unique, ponctuée d'échanges passionnants et d'un goûter, et une belle occasion de les encourager à s'orienter vers les filières du numérique !

Fort de son succès l'évènement est renouvelé sur 7 agences de CGI en France cette année.

Autre exemple, notre programme STIM@CGI. Un programme mondial, qui vise à susciter l'intérêt des jeunes pour les carrières en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) et développer leurs talents. Des collaborateurs et collaboratrices de CGI organisent des camps et des ateliers STIM en vue d'intéresser, de motiver et d'encourager les jeunes à explorer des carrières dans ces domaines. Ils le font en partenariat avec nos clients, des établissements d'enseignement locaux... ainsi que des organisations à but non lucratif et communautaires.

Ces actions s'inscrivent dans une feuille de route plus globale qui s'étend sur plusieurs années. Afin de mesurer l'efficacité de nos actions et les progrès collectifs associés nous avons également mis en place et diffusé à l'ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs en France un tableau de bord de l'évolution de la représentativité féminine.

Actuellement, 32% des équipes de CGI en France sont composées de femmes, dépassant la moyenne de notre secteur d'activité. Forts de notre engagement et de nos actions internes et externes en matière de promotion de la mixité dans le secteur du numérique nous poursuivons avec fierté un objectif ambitieux : atteindre le taux de 40% de femmes d'ici 2030, et cela à tous les niveaux de l'organisation.



« Nous sommes extrêmement fiers d'avoir remporté le prix Elisabeth Moreno. En tant qu'entreprise figurant parmi les leaders du secteur numérique nous avons un rôle majeur à jouer dans la féminisation de nos métiers », affirme Sandrine Daniau, Vice-Présidente Corporate Services chez CGI

« Dans cet objectif, nous développons depuis plusieurs années une politique globale d'entreprise volontariste en matière de mixité et d'égalité professionnelle.

A ce titre nous multiplions les actions collectives visant à sensibiliser de manière proactive l'écosystème, susciter la vocation des jeunes filles pour les carrières dans les sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) ou encore, permettre à toutes nos collaboratrices de développer leur talent et leurs carrières. Cela est crucial pour le succès de la société numérique que nous bâtissons au quotidien. »

2

mc2i



Isabelle DUBACQ, MC2I

LE PRIX DE LA TPE, PME, ETI,

Témoignage MC2I

Isabelle DUBACQ

mc2i, un cabinet de conseil en transformation numérique de 1350 collaborateurs qui a su façonner son identité au fil des années et qui en 34 ans, a su conjuguer expertise et parité.

Isabelle Dubacq, DRH, nous explique comment mc2i se distingue par sa parité exemplaire qu'il maintient depuis de nombreuses années, avec en 2023 52% de femmes (dont 42% dans le management) et 48% d'hommes, une réalité rare dans le secteur de la Tech.

“La clé de ce succès réside dans la culture d'entreprise profondément humaine que mc2i a soigneusement développée au fil des années. Deux valeurs fondamentales émergent : la proximité et la bienveillance.

mc2i s'est engagé à faire évoluer les mentalités à tous les niveaux de l'entreprise, avec un management incarnant cette politique et cet état d'esprit, démontrant une forte volonté d'incarner la parité. On peut citer un chiffre parlant de lui-même : “97% des collaborateurs mc2i déclarent être traités équitablement, indépendamment de leur genre, selon notre dernier audit Great Place To Work”, nous permettant d'être reconnu comme une Great Place To Work For Women en 2023.

mc2i investit par exemple dans des formations contre le sexisme et est signataire de l'Initiative StOpE (Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise). Tous les recruteurs et managers suivent une formation sur les biais inconscients de genre, favorisant ainsi un recrutement et un management inclusifs. Des efforts soutenus sont également déployés auprès d'écoles et d'universités pour élargir le vivier de talents féminins. A ce titre, nous

sponsorisons tous les ans la rentrée des filles de l'ISEP pour promouvoir nos métiers auprès des femmes ingénieures. Nous réalisons également des actions de promotion de nos métiers dès le plus jeune âge comme par exemple en présentant nos métiers, par des Talents féminins aux professeurs des collèges et lycées et en accueillant des jeunes collégiennes et lycéennes en stage chez nous.

Enfin, mc2i met en lumière les parcours inspirants de ses collaboratrices : la mise en avant de ces rôles modèles (à la fois auprès des écoles et en interne) permet de montrer à l'ensemble des étudiantes et collaboratrices qu'il est possible de faire carrière et de s'épanouir personnellement au sein d'une entreprise de la Tech quand on est une femme.»



*mc2i est très fier et honoré de remporter
le Prix Élisabeth Moreno de l'ISACA AFAI, SheLeadsTech
et Femmes@Numérique dans la catégorie TPE-PME-ETI.*

*Nous remercions chaleureusement le jury pour cette reconnaissance qui
témoigne de notre engagement continu et durable envers la promotion
de la mixité dans le secteur du numérique.*

*La parité chez mc2i est le fruit d'une politique RH proactive,
d'engagements concrets et de nombreuses actions menées sur le terrain
par nos managers et collaborateurs. Cela nous permet d'être aujourd'hui
à 52% de femmes et 48% d'hommes.*

*Cette distinction ne fait que renforcer notre détermination à maintenir
un environnement inclusif où chacun a sa place et peut s'épanouir
pleinement.*



3

BONNES PRATIQUES **observées en matière de féminisation du numérique**

L'analyse des réponses apportées au questionnaire met en lumière des pratiques mises en place par les entreprises de la Tech pour améliorer la mixité de leurs équipes.

Cette année, nous avons pu observer des démarches plus structurées au-delà des classiques rôles-modèles avec des pratiques plus innovantes.

Les entreprises distinguées par le baromètre Sheleadstech se démarquent par leur engagement réel en faveur de la mixité dans les métiers du numérique. Elles ne se contentent pas de promesses, mais mettent en place des actions concrètes, créant ainsi un environnement inclusif et propice à l'innovation. On découvre des mesures concernant le recrutement, mais aussi des actions pour améliorer les conditions de travail, ou en amont, pour améliorer l'image des métiers de la Tech et enfin la mise en place d'indicateurs de mesure de l'impact des actions menées.

80% Revoient leurs pratiques de recrutement pour attirer plus de femmes dans les métiers du numérique

Remontée au premier rang cette année (68 % l'an passé)

La mixité dans les métiers de la Tech est fondamentale pour s'aligner avec le monde extérieur et développer la compétitivité. Pour répondre à ces enjeux, la majorité des entreprises répondantes repensent leurs pratiques de recrutement.

Plusieurs axes sont utilisés : faire connaître les métiers de la Tech dans les écoles, et notamment aux jeunes filles, faire connaître les réussites féminines dans ces métiers, rendre plus neutres les offres d'emploi, voire favoriser les recrutements féminins.

Témoignage Delphine Lescarcelle, Banque de France



A la Banque de France nous sommes mobilisé pour promouvoir les métiers du numérique et leur féminisation.

Afin d'agir dès le plus jeune âge nous menons une action pilote depuis 2 ans avec l'Académie de Paris et l'association Femmes@numérique.

Nous avons organisé cette année un événement « Osez le numérique » en accueillant 84 élèves de 3ieme, dont 51 jeunes filles, des collègues Courteline, Moulin des Près et Jean Moulin.

Les échanges ont permis d'illustrer l'importance du numérique pour accompagner les métiers d'une Banque centrale et sa transformation. Pour cela les collégiennes et collégiens ont pu échanger avec les collègues de la DSI mobilisés pour leur faire découvrir la diversité des métiers du numérique autour de 10 thématiques : innovation et IA, cybersécurité, environnement de travail, architecture et développement applicatif, sobriété numérique...et ont pu leur poser des questions concrètes sur leur parcours et sur la place des femmes dans les métiers du numérique.

Dans un format ludique les élèves ont, sous forme d'un jeu d'enquête, déconstruit les idées reçues et proposé leurs solutions pour qu'il y ait plus de femmes dans les métiers du numérique.

Cette démarche s'inscrit dans la stratégie de la Banque de France en termes de recrutements et de parité.

77% des répondants déclarent avoir aménagé des conditions de travail propices au bon équilibre vie privée/vie professionnelle

Passée au deuxième rang cette année (en 2024 au premier rang 80 %).

Une grande majorité des répondants au questionnaire du baromètre SheLeadsTech 2024 déclarent avoir aménagé l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, pour tenir compte des contraintes liées à une vie familiale.

Sont alors mis en place des possibilités d'aménagements des horaires de travail, un recours favorisé au télétravail, et un moindre recours aux réunions en fin d'après-midi. Enfin, conformément à la loi, le retour de congés parental est organisé, avec le cas échéant, une aide au retour.

74% des répondants déclarent sensibiliser en interne sur le thème du sexisme

La lutte contre les agissements sexistes est également une action fondamentale pour une majorité des déclarants au questionnaire du baromètre SheLeadsTech 2024.

Pour ce faire, des sensibilisations internes sont développées pour permettre en premier lieu aux salariés de connaître la Loi sur le sujet, et donc de développer la responsabilité de chacun. Il s'agit d'une action collective préventive essentielle. En second lieu, ces sensibilisations peuvent être le moment de communiquer sur les moyens mis en place pour remonter des signalements, condition pour une « tolérance zéro ».

La lutte contre les agissements, et une prise en compte des situations de souffrance, sont des préalables essentiels à toute politique interne visant une mixité des équipes. Elle répond aux exigences de la Loi, et demande à être comprise par toutes et tous.



Hervé CUILLANDRE, Chargé de mission digital Engie et Conseiller Ceser

Je parcours la France depuis quelques années maintenant, pour sensibiliser les collectifs contre les violences faites aux femmes, et proposer des améliorations. Et je constate que le droit en la matière est toujours trop peu connu. Un milieu sexiste est un repoussoir pour les talents féminins.

Souvent, les équipes sont désemparées face aux agissements, et sont demandeuses d'un soutien actif. Et c'est aussi la place de l'«homme allié», d'agir aussi pour faire bouger les choses, et faire aussi comprendre que ce n'est pas qu'un combat de femmes.

Le féminisme universaliste, c'est travailler concrètement, quelque soit son genre pour l'égalité réelle entre les êtres humains.

74% des déclarants disent avoir mené des actions auprès d'écoles pour faire connaître les métiers du numérique

Il ressort également de l'étude des résultats du baromètre SheLeadsTech 2024 que nombre d'entreprises réalisent des sensibilisations à leurs métiers directement dans les écoles, en insistant bien entendu sur le fait

que la tech n'a pas de genre, et que de nombreuses opportunités de carrière sont possibles. Il s'agit notamment de lutter contre l'image hermétique et inaccessible de ces métiers, et de montrer qu'il est aussi possible d'accéder à des postes d'encadrement.

L'apprentissage est alors une clé fondamentale pour pouvoir faire ses premiers pas dans la tech.



Elysabeth Ly, CISO at Siemens France

Chez Siemens notre direction s'est fixée comme objectif pour 2025 d'avoir 50% de femmes apprenties et 30% de femmes dans les fonctions business. Pour atteindre cet objectif, une approche en trois volets est mise en place :

Un premier volet qui concerne le recrutement qui se veut inclusif et diversifié avec des partenariats avec des organisations féminines et un focus au niveau du processus de recrutement pour éliminer les biais dans l'écriture des annonces ou pour utiliser l'intelligence artificielle pour évaluer équitablement les candidats car, aujourd'hui, 11% de femmes occupent un poste en cybersécurité et 7% se trouvent au poste de responsable.

Un deuxième volet relatif à la rétention des talents féminins avec un réseau interne de mixité et enfin, un troisième volet avec la mise en avant de rôles modèles féminins et avec des interventions dans les écoles et dans les collectifs pour la diversité et la mixité pour démontrer que les modèles féminins leaders de la Tech existent, que nos métiers existent.

72% des répondants ont mis en place un réseau féminin interne ou externe

Une immense majorité des participants au baromètre SheLeadsTech 2023 remontent la mise en place de lieux-ressources pour les femmes dans l'entreprise. Ces réseaux permettent d'informer sur les droits ou des actions spécifiques, de rassembler parfois à travers des actions régulières, et de prendre aussi en compte les questionnements spécifiques ou même de remonter des signalements.

Ces réseaux peuvent être mis en place par l'entreprise directement, et peuvent être pensés comme une extension de la mission des ressources humaines, avec le concours de la communication pour monter des événements.

Ces réseaux peuvent aussi être inter-entreprises, organisés autour de métiers, ou portés par une organisation syndicale.



Sandrine Delage. Co-fondatrice de « Women & Girls in Tech » /
Senior Advisor dédiée à la mixité des métiers du numérique, BNP Paribas.

Les métiers du numérique apportent la LIBERTE de créer, d'apprendre, d'agir sur le monde, d'être bien rémunéré.e et d'évoluer tout au long de sa vie.

BNP Paribas s'est engagé pour la mixité dans l'univers du numérique au travers d'un plan d'action systémique, dont le soutien des associations qui agissent sur le terrain :

- Collectif « Women & Girls in Tech » depuis 2019 avec Simplon, Digital Ladies & Allies pour susciter des vocations des jeunes filles et des femmes de plusieurs générations à se sentir légitime (conférences, témoignages, ateliers interactifs, exposition de portraits et de métiers) tout en partageant les bonnes pratiques des entreprises pour un environnement de travail sécurisant et attractif.

- Enveloppe d'1,1 million d'euros entre 2023 et 2026 pour accompagner 8 associations dédiées à l'orientation et l'emploi des femmes et des jeunes filles dans ce secteur.

Je suis convaincue que ce maillage d'acteurs privés, publics et associatifs est le levier du passage à l'échelle pour une Tech inclusive aux mille visages.

72% des répondants ont mis en place des actions spécifiques permettant de favoriser l'équité femmes/hommes des rémunérations et lors des promotions

Répondant à l'injonction de l'Index de l'égalité professionnelle mis en place par le gouvernement en 2018, l'immense majorité des répondants a mis en place des mesures visant à améliorer notamment l'égalité salariale, l'équité dans les augmentations et les promotions, mais aussi la part des femmes dans les plus hautes rémunérations.

Il s'agit notamment de chiffrer les écarts, puis d'apporter les mesures correctives nécessaires dans un second temps, qui s'articulent autour d'actions en interne ou de recrutements qui contribuent à corriger ces décalages.



Charlotte Gouiard, Directrice Recrutement et expérience candidats

Grâce au Mazars Break, les collaborateurs n'ont plus besoin de mettre leur carrière et leurs ambitions professionnelles entre parenthèses pour prendre le temps pour réaliser leurs rêves les plus fous. Ce programme permet de partir jusqu'à 3 mois consécutifs, pour réaliser un projet personnel. Ce congé est rémunéré à hauteur de 50% et a pour objectif d'offrir un temps de respiration dans la carrière de nos collaborateurs.

68% Sensibilisent le public féminin sur les avantages des métiers du numérique (en externe)

Plus de la moitié des répondants communiquent sur l'intérêt d'intégrer les métiers de la Tech. L'image de métiers inaccessibles et difficiles a la vie dure. Il est question ici d'encourager les jeunes filles et de leur proposer des métiers qui sont accessibles et passionnants. En outre l'immense variété de métiers aux salaires attractifs, et aux conditions de travail confortables, donne accès rapidement à des postes d'encadrement.

Les métiers de la Tech et du numérique donnent accès à d'autres filières plus traditionnelles dans l'entreprise, et demeurent le meilleur tremplin pour une carrière ambitieuse. C'est donc un enjeu de taille d'inverser l'opinion générale quant aux métiers de la Tech.



Elyes JOUINI, Professeur des universités,
titulaire d'une Chaire Dauphine-UNESCO

Les filles ont des parcours scolaires plus fluides et une meilleure réussite globale à l'école que les garçons, elles sont pourtant moins présentes dans les parcours scientifiques et techniques. Mais la situation est très contrastée, elles sont 25% en Corée du Sud et 55% en Tunisie.

C'est donc essentiellement une question de culture, d'environnement et d'organisation des études. Ne pas agir ce serait injuste et reviendrait à se priver de talents au moment où les besoins dans le numérique explosent et que ce champ façonne de plus en plus l'avenir de nos sociétés.

66% Mènent des campagnes de communication et de recrutement pour lutter contre l'impact des stéréotypes de genre

Plus précisément, sur l'effort pour dégenrer les métiers, plus de la moitié des répondants à l'enquête déclarent organiser des campagnes de communication pour lutter contre les stéréotypes de genre.

Cette action a pour effet en interne de faire disparaître une incompréhension genrée des métiers. En externe cette dynamique permet d'affirmer un accueil des jeunes filles dans les métiers de la Tech, comme un axe central de développement, et une garantie de perspective de carrière, propre à attirer les talents.

Il est important de signaler qu'une approche non genrée des métiers de la Tech procède d'une compréhension de notre société et d'une intégration volontaire dans sa dynamique.



Colonelle Diane GERIBALDI, Cheffe d'état-Major de la DIRISI

La Direction Interarmées des Réseaux d'Infrastructure et des Systèmes d'Information (DIRISI) est l'opérateur informatique et télécoms du Ministère des armées. Opérant le 1er intranet militaire européen avec près de 6500 personnes, militaires et civils, les besoins en compétences numériques sont importants et extrêmement variés. La part des femmes dans les métiers numériques à la DIRISI est de 14%.

Conformément à notre devise « Unir nos forces », nous sommes convaincus que les équipes les plus diversifiées sont les plus performantes.

Pour attirer les femmes dans notre direction, nous avons pris le parti de mettre en avant des profils féminins lors des salons pour l'emploi afin que les candidates potentielles puissent plus aisément s'identifier et poser plus facilement certaines questions. Des campagnes de valorisation de « portraits de femmes numériques » sont également réalisées pour pouvoir inspirer d'autres femmes et lutter contre les stéréotypes.

Ces actions sont complémentaires des séances d'informations dans les écoles sur les métiers du numérique, à la lutte contre le sexisme via la présence dans toutes les emprises de référents mixité, de la mise en place de mesures de flexibilité au travail, et des mesures d'égalité de salaire déjà acquises dans la fonction publique.

62% Utilisent des indicateurs pour mesurer l'évolution des recrutements féminins

Pour un quart des sociétés interrogées, une politique est mise en place pour compenser ces disparités, notamment en privilégiant des promotions féminines par rapport aux promotions masculines, quand le choix est possible.

La DSI et la DRH doivent veiller à assurer que les femmes travaillant dans le domaine numérique bénéficient de justes promotions en fonction de leur mérite et de leurs compétences. Cette politique doit être clairement affichée par le Comité de Direction de façon à fidéliser les femmes de l'entreprise.



Laura POUCHAIN, Responsable Diversité & Inclusion France - Direction RSE France

Capgemini s'inscrit dans une stratégie affirmée et volontariste de féminisation de ses effectifs, avec un objectif de 40% en 2030. Et nous mesurons notre progression au travers des KPI's que nous avons mis en place et que nous contrôlons mensuellement : % de femmes par business units, par rôles et par niveaux, % de femmes recrutées, promues et augmentées, suivi de l'égalité salariale, etc...

62% Prennent des mesures spécifiques pour recruter des femmes dans la cybersécurité

La mise en place de politiques de recrutement de femmes dans la cybersécurité, permet également d'ouvrir à la mixité les recrutements dans ces postes en pénurie de candidats. En l'occurrence, la préférence volontaire entre une candidature féminine par rapport à une candidature masculine peut ici ne pas suffire.

La communication en amont sur les avantages et l'accessibilité de ces métiers prend tout son sens pour mobiliser les talents, et susciter les vocations. Clairement afficher l'objectif à moyen terme de parité et en attendant, fixer des objectifs intermédiaires. Les objectifs peuvent être différenciés par métier en fonction des compétences disponibles sur le marché de l'emploi.

Claire Louis, COGITANDA France Office Manager



COGITANDA a une approche holistique du risque cyber, avec trois piliers : prévention, assurance et réponse à incident. Notre développement passe par le renforcement de nos équipes sur ces trois métiers, et nous multiplions les actions pour convaincre les rares ressources sur le marché, et notamment les jeunes femmes, de nous rejoindre.

Nous travaillons notre marque employeur avec une politique volontariste de féminisation, et des conditions de travail attractives pour les femmes. Plus spécifiquement, nous démystifions les métiers de la cybersécurité, qui comportent de nombreux aspects, pas tous d'expertise technique, et nous recrutons des profils plus généralistes que nous formons à nos spécialités.

4

LA MISE EN PLACE UNE DÉMARCHE DE PROGRÈS

D'après le rapport 2021 du World Economic Forum, le temps nécessaire pour combler les inégalités femmes-hommes dans le monde a augmenté d'une génération, passant des 99,5 ans prévus initialement à 135,6 ans.

Au delà de ce constat alarmiste, depuis deux ans, une multitude d'initiatives locales et nationales apparaissent. Là où la non-mixité était impensable, où les quotas semblaient contre-productifs, ceux-ci deviennent des leviers incontournables du changement. Pour la première fois depuis vingt ans, les chiffres bougent dans le bon sens. Les écoles, filières d'études, formations professionnelles, congrès qui tentaient sans grand succès depuis quelques années l'inclusion voient enfin leurs efforts récompensés. Les incitations à la mixité n'ont jamais été aussi nombreuses et, contrairement aux années 2000, il devient impossible de toutes les citer.

Il devenait nécessaire de faire un point sur les méthodes, les défis et les derniers blocages pour ce progrès désormais incontournable.

Dans la première partie de ce guide SheLeadsTech, il est proposé un constat des actions mises en œuvre.

La seconde partie se consacre aux actions à mettre en œuvre dans l'entreprise. Une approche en 4 étapes y sera détaillée : réaliser un Diagnostic, Bâtir un plan d'action, Mettre en œuvre des actions et enfin Suivre(DBMS).

Plusieurs axes d'action complémentaires prioritaires :

1/ LA FORMATION ET L'ACCÈS À L'EMPLOI

Les métiers de la Tech sont des métiers d'avenir en pénurie de main d'œuvre. Les salaires y sont attractifs et les conditions de travail sont globalement très bonnes.

Il n'y a aucune raison pour que ces métiers demeurent genrés, d'autant qu'ils ne le sont pas partout dans le monde et qu'ils ne l'ont pas toujours été.

La première étape d'une démarche corrective consiste donc à rétablir l'image de ces métiers auprès des plus jeunes générations, et à montrer que ceux-ci sont accessibles à tous les talents, qu'ils soient féminins ou masculins.

Le numérique est un secteur d'activité en tension. D'ici à 2027, plus de 232 000 recrutements seraient prévus dans la filière. Il s'agit ici de véritables opportunités, dans un domaine qui peine à recruter des profils compétents, pour les femmes et pour le développement économique des structures de la Tech. En effet, « en Île-de-France par exemple, la part la plus importante des femmes dans le secteur du numérique a soutenu le dynamisme économique de la région depuis 10 ans ». Il faut encourager l'éducation des filles et des femmes dans les domaines de la Tech en fournissant des programmes et des opportunités d'apprentissage adaptés à tous les niveaux, de l'école primaire à l'université. Favoriser l'accès à des mentors et à des modèles féminins dans le domaine de la technologie

• A l'école et dans les universités :

> Au-delà de l'action en amont de l'orientation scolaire, il ne faut pas abandonner la possibilité de ré-orientation en aval de jeunes femmes diplômées dans une première filière (tertiaire et/ou commerciale) et qui consentiraient à se réinvestir dans une formation en alternance avec un engagement d'embauche au sortir du dispositif.

> Les actions mises en place par les étudiants du master SIEE Dauphine, master spécialisé en audit et conseil en systèmes d'information. Les « étudiants parlent aux étudiants » en utilisant de façon positive



la puissance des réseaux sociaux et notamment des vidéos courtes et attractives des métiers de la Tech sont diffusées.

> Grâce au partenariat avec les écoles et les universités, les femmes doivent être sensibilisées à ce sujet, et encouragées à étudier et construire une carrière dans la Tech.

- **En interne aux entreprises.** Il faut fournir aux collaborateurs la connaissance de la manière dont les préjugés se manifestent et leur impact néfaste sur la société. Cela peut se faire par l'introduction de formations spécialisées ;

- **Informé et sensibiliser les entreprises,** les organisations et les individus sur les avantages de la diversité et de l'inclusion en matière de technologie et plus globalement de productivité. Organiser des séminaires, des conférences et des ateliers pour discuter des enjeux liés à la mixité et mettre en évidence les réussites des femmes dans le domaine de la Tech.

2/ LE RECRUTEMENT

Il s'agit d'éviter de genrer les offres d'emploi, pour que celles-ci soient plus facilement accessibles aux femmes. Pour les emplois de la Tech, il est également possible de favoriser les candidatures féminines à compétence égale. Pour l'ensemble du processus d'entretien, il est également conseillé de procéder à des interviews mixtes et équilibrées.

3/ LES MESURES SALARIALES

Concernant la politique salariale, l'index de l'égalité professionnelle mis en place par le gouvernement en 2018 impose une mesure des écarts sur les mêmes postes, et une étude sur les augmentations, promotions et hauts salaires aux entreprises de plus de 50 personnes. Pour autant, les politiques mises en place peuvent être différentes d'une organisation à une autre, avec une volonté plus ou moins affirmée de dépasser les obligations légales.

À ce titre, des actions volontaristes peuvent être adoptées pour choisir des promotions correctives, ou des compensations financières concrètes, en complément d'une politique de recrutement plus égalitaire.

**En 2018,
seules 10%
des entreprises
innovantes
ont été fondées
par des femmes.**

D'autres paramètres peuvent être travaillés tels qu'une politique favorisant un équilibre entre le travail et la vie personnelle pour les employés, offrant des politiques de congé parental, des horaires de travail flexibles et des avantages tels que des crèches sur le lieu de travail.

4/ LA SENSIBILISATION AUX AGISSEMENTS SEXISTES ET AUX VIOLENCES SEXUELLES

Le droit du travail et le droit pénal sont très clairs sur les obligations et sur les droits de chacune et de chacun. Pour autant, il demeure nécessaire de sensibiliser massivement les structures, pour garantir le respect, qui seul permettra de conserver les talents féminins.

Une sensibilisation réussie signifie que des signalements sont inévitables. Des signalements qu'il faut prendre en compte systématiquement et sérieusement.

Sensibilisation et traitement des signalements sont les deux points essentiels pour qu'une organisation humaine puisse espérer s'orienter vers la mixité.

5/ ÉCOUTER LA PAROLE DES FEMMES ET PARTAGER LEUR EXPÉRIENCE

Le fait de passer sous silence cette problématique contribue au statu quo et à faire perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Par exemple, la parole des femmes et le partage de leurs expériences, lors de conférences ou de salons de la Tech, permettent de sensibiliser le secteur aux problèmes liés aux stéréotypes de genre et de créer un espace pour discuter des mesures à prendre. Cela résout aussi le problème du manque de rôle-modèles.

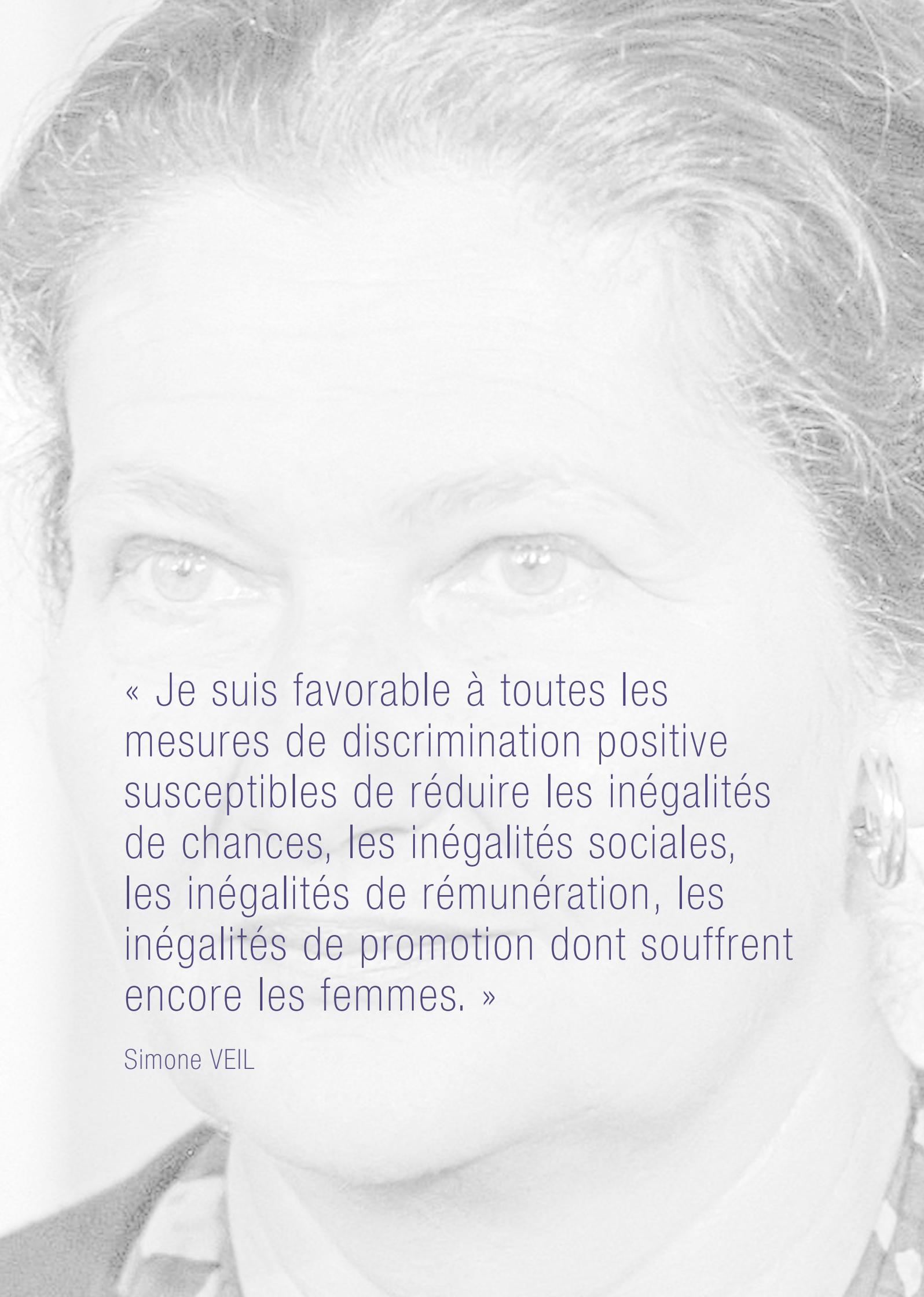
Renforcement de la confiance : Travailler à renforcer la confiance des femmes en leur capacité à réussir dans la Tech. Cela peut passer par des initiatives de mentorat, des réseaux de soutien et la mise en valeur des réussites des femmes dans le secteur.



Réseautage et visibilité : Créer des espaces de réseautage et de partage d'expériences où les femmes peuvent se connecter, échanger des idées et créer des opportunités de collaboration. Encourager les femmes à participer à des conférences, des hackathons et d'autres événements de l'industrie pour accroître leur visibilité.

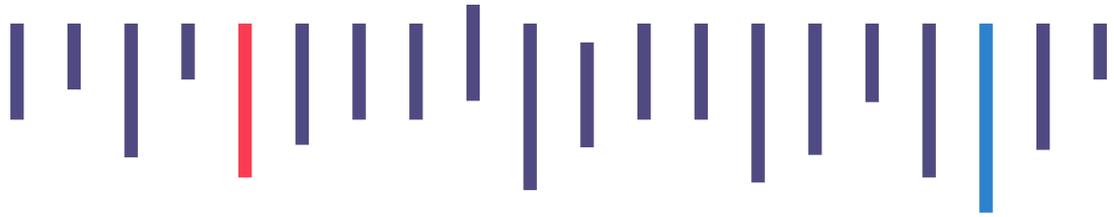
6/ ENCOURAGER LES FEMMES À PRENDRE DES POSTES DE DIRECTION

Le secteur doit faire en sorte que plus de femmes occupent plus de postes de direction. Mettre en place des programmes de mentorat et de développement professionnel pour aider les femmes à accéder à des postes de responsabilité. Elles seront ainsi mieux placées pour s'attaquer aux inégalités et pour participer à un environnement où les femmes se sentent respectées. Pour promouvoir leur accès à des postes à responsabilités, plusieurs solutions sont envisageables : faire de la parité un objectif business et une obligation légale, imposer des quotas féminins. Pour faciliter l'accès des femmes aux postes de responsabilités techniques, de nombreuses entreprises choisissent d'introduire des quotas. Ces derniers peuvent être une bonne solution pour combattre les préjugés.



« Je suis favorable à toutes les mesures de discrimination positive susceptibles de réduire les inégalités de chances, les inégalités sociales, les inégalités de rémunération, les inégalités de promotion dont souffrent encore les femmes. »

Simone VEIL



5

LA BOÎTE À IDÉES

**RECUEIL
DE BONNES PRATIQUES
INNOVANTES
EN MATIÈRE
D'ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
DANS LES MÉTIERS
DU NUMÉRIQUE**

LE BAROMÈTRE SheLeadsTech

C'est quoi ?

Collecte d'actions pour rendre les métiers du numérique plus attractifs pour les filles et les jeunes femmes.

LES 4 AXES

DU QUESTIONNAIRE DU BAROMETRE SHELEADSTECH 2024



1- ATTIRER
LES FEMMES VERS LE NUMERIQUE



2- GARDER
LES TALENTS FEMININS DU NUMERIQUE



3- PERMETTRE
AUX FEMMES D'EVOLUER DANS LE NUMERIQUE



4- OUVRIR
LA CYBERSECURITE AUX FEMMES

1



ATTIRER LES FEMMES VERS LE NUMERIQUE

Actions auprès des écoles pour faire connaître les métiers du numérique

Sensibilisation du public féminin externe aux avantages des métiers du numérique

Stratégies pour attirer de nouveaux talents vers les métiers du numérique

Pratiques de recrutement pour attirer plus de femmes dans les métiers du numérique

Politique de recrutement équitable entre les femmes et les hommes

Campagnes de communication et de recrutement pour lutter contre les stéréotypes de genre

2



GARDER LES TALENTS FEMININS DU NUMERIQUE

Parcours pour les femmes dans le numérique

Sensibilisation interne sur le thème du sexisme

Réseau féminin interne ou incitation à rejoindre un réseau féminin

3



PERMETTRE AUX FEMMES D'EVOLUER DANS LE NUMERIQUE

Actions spécifiques favorisant l'équité F/H des rémunérations et lors de promotions

Politique privilégiant les promotions internes des femmes dans les métiers du numérique

Conditions de travail adaptées pour un bon équilibre des vies pro/privée et à l'évolution de la vie personnelle

4



OUVRIR LA CYBERSECURITE AUX FEMMES

Mesures spécifiques pour recruter des femmes sur les aspects techniques de la cybersécurité

Mise en avant des autres volets de la cybersécurité (sensibilisation des équipes, formation, continuité d'activité, communication de crise, juridique, etc...)

Maintien d'un taux de féminisation des métiers de la cybersécurité



des meilleures pratiques d'entreprises en matière de mixité dans les métiers du numérique.



LA RELATION avec les Écoles



Bonnes pratiques

- ✓ Sensibilisation auprès des prescripteurs (enseignants, conseillers d'orientation, parents...)
- ✓ Sensibilisation des enseignants au numérique pour intégration dans les cursus
- ✓ Participation à des journées de formation d'enseignants
- ✓ Désignation d'une personne de l'entreprise en charge de l'animation avec les écoles pour les technologies
- ✓ Interventions dans les écoles des enfants des collaborateurs
- ✓ Interventions de cadres dirigeants dans les écoles
- ✓ Interventions sur le numérique dans les écoles primaires
- ✓ Accueil de primaires pour des ateliers de découverte du code
- ✓ Interventions dans les collèges et les lycées pour présentation des métiers du numérique

S E E D I À E T I O B A L

- ✓ Stages d'observation pour les collégiennes de 3ème
- ✓ Accompagnement de collégiennes à Vivatech
- ✓ Accueil de classes de collèges & lycées pour présentation des métiers de l'IT et des enjeux de la féminisation
- ✓ Accueil de stagiaires femmes à différents niveaux de la scolarité au sein de la DSI
- ✓ Présentation des métiers du numérique dans les écoles de commerce, les écoles d'ingénieurs, les universités, les centres de formation
- ✓ Marrainage d'étudiantes
- ✓ Organisation d'opérations «rentrée des filles» dans les écoles du numérique
- ✓ Marrainage de promotions d'écoles du numérique
- ✓ Propositions de stages et de premiers emplois lors des interventions en écoles d'ingénieurs
- ✓ Témoignages de femmes dans les écoles d'ingénieurs
- ✓ Accueil de projets étudiants tutorés
- ✓ Immersion d'étudiants dans des «vis-ma-vie» de professionnels du numérique
- ✓ Formation d'ambassadeurs étudiants pour promotion des métiers du numérique
- ✓ Partenariat avec les juniors entreprises des écoles
- ✓ Réseau d'ambassadrices IT vis-à-vis des écoles



La Promotion de la place des femmes dans le numérique

Bonnes pratiques

- ✓ Événement réservé aux filles 7/16 ans des collaborateurs pour découverte des métiers du numérique
- ✓ Rencontres d'enfants de collaborateurs avec les responsables de la DSI
- ✓ Interventions sur les enjeux sociétaux du numérique, un numérique qui façonne la société
- ✓ Présentation des métiers par des collaborateurs volontaires
- ✓ Contribution à des think tanks féminins
- ✓ Communication sur les réseaux sociaux
- ✓ Mise en avant des valeurs de l'entreprise
- ✓ Partage de bonnes pratiques inter-entreprises
- ✓ Réalisation d'affiches représentant les métiers du numérique
- ✓ Vidéos de duos collaborateur/collaboratrice pour présenter les métiers du numérique

- ✓ Campagnes de communication pour valorisation du parcours des femmes de la DSI

- ✓ Interventions de femmes rôles-modèles du numérique

- ✓ Interventions de membres du Comex lors d'événements du numérique pour promouvoir la marque et la place des femmes

- ✓ Mentoring de femmes en reconversion professionnelle

- ✓ Mécénat de compétences

- ✓ Mécénat d'associations pour la mixité du numérique

- ✓ Partenariat avec des associations de défense de la place des femmes dans le numérique

- ✓ After-works sur la place des femmes dans le numérique

- ✓ Diffusion de vidéos sur les métiers du numérique sur les réseaux sociaux

- ✓ Témoignages d'hommes valorisant la complémentarité F/H



Recrutement de femmes dans le numérique



Bonnes pratiques

- ✓ Communication sur les métiers du numérique : pas réservés au matheux, bien payés, à fort potentiel, etc...
- ✓ Politique volontariste de parité F/H des effectifs
- ✓ Equilibre F/H des recrutements de jeunes diplômés
- ✓ Parité des recrutements
- ✓ Quotas de femmes au sein des équipes IT, y compris au niveau du management
- ✓ Formations sur le recrutement inclusif
- ✓ Formation des recruteurs internes/externes aux stéréotypes et biais de genre
- ✓ Développement de la marque employeur sur les réseaux sociaux
- ✓ Communication sur les actions d'inclusion et de diversité au sein de l'entreprise
- ✓ Participation de rôles-modèles dans les forums de recrutement

- ✓ Offres d'emploi rédigées pour plus d'attractivité pour les femmes
- ✓ Focus sur l'environnement et les soft-skills dans les annonces
- ✓ Recrutements sur profil et non sur mission
- ✓ Identification de viviers de recrutement IT
- ✓ Cooptation de candidatures féminines
- ✓ Chasse ciblée sur des femmes
- ✓ Job dating au féminin dans les écoles
- ✓ Recrutement accéléré d'alternants
- ✓ Recrutement d'apprentis en CDI
- ✓ Intégration de rôle-modèles féminins dans le processus de recrutement
- ✓ Maintien de candidatures féminines tout au long du process de recrutement
- ✓ Préférence féminine à compétence égale lors des recrutements dans le numérique
- ✓ Pilotage de la diversité des candidatures
- ✓ Mentorat des nouvelles recrues dans le numérique



Actions spécifiques sur la cybersécurité



Bonnes pratiques

- ✓ Actions spécifiques pour renforcer l'attractivité de la cybersécurité, à destination des femmes notamment
- ✓ Mise en avant des volets non techniques de la cybersécurité (sensibilisation et formation, juridique, gestion & communication de crise...)
- ✓ Portraits de femmes travaillant dans la cybersécurité
- ✓ Accueil de lycéennes sur le leadership inclusif en cyber
- ✓ Programme spécifique de formation aux métiers de la cybersécurité
- ✓ Recrutement ciblé de femmes en cybersécurité
- ✓ Parité des recrutements en cybersécurité
- ✓ Sensibilisation à la cybersécurité pour tout nouvel arrivant dans l'entreprise
- ✓ Challenge interne annuel sur la cybersécurité
- ✓ Club interne d'expertise cybersécurité
- ✓ Propositions d'évolution pour les femmes de la cybersécurité

Equité des rémunérations et des promotions pro/perso



Bonnes pratiques

- ✓ Formation à la négociation de son salaire
- ✓ Contrôle de l'équité salariale H/F
- ✓ Rattrapage des inégalités salariales F/H
- ✓ Objectifs de mixité inclus dans les rémunérations variables
- ✓ Benchmarks internes et externes des rémunérations
- ✓ Revalorisation des salaires au retour de maternité
- ✓ Reporting spécifique sur les promotions et augmentations des femmes
- ✓ Comité d'évaluation de l'équité des promotions et augmentations
- ✓ Bilan annuel des promotions avec contrôle d'équité (genre, temps de travail, etc...)



Evolution des femmes dans le numérique

Bonnes pratiques

- ✓ Formation des femmes contre l'auto-censure

- ✓ Animation d'ateliers de parole

- ✓ Journées du développement professionnel

- ✓ Parcours professionnels dans le numérique

- ✓ Programme d'évolution dédié aux femmes

- ✓ Programme «Women in IT» pour le recrutement, l'évolution et la reconversion des femmes vers les métiers IT

- ✓ Programme d'accompagnement des talents féminins dans le développement de leur carrière

- ✓ Formation des femmes à l'accompagnement de leur progression professionnelle

- ✓ Quotas de femmes au sein du management IT

- ✓ Parcours de formations internes vers le numérique
- ✓ Accompagnement des femmes dans leur parcours de reconversion vers le numérique
- ✓ Formations technologiques certifiantes favorisant les reconversions
- ✓ Actions ciblées sur la rétention des femmes haut-potentiel
- ✓ Conférences trimestrielles de valorisation de la mobilité des femmes dans l'IT
- ✓ Mobilité interne favorisée
- ✓ Mentorat des femmes de la DSI
- ✓ Mentorat de femmes managers
- ✓ Réseau interne des femmes du numérique
- ✓ Cercles d'échanges féminins
- ✓ Identification d'une responsable «mixité» au sein de la DSI
- ✓ Analyse trimestrielle des causes de départs des collaborateurs



Conditions de travail

Bonnes pratiques

- ✓ Participation aux challenges «Great Place to Work for Women»
- ✓ Charte d'engagement pour la diversité
- ✓ Engagement de la Direction en faveur de la parité au sein de l'entreprise
- ✓ Charte de mixité
- ✓ Label «Mixité & Diversité»
- ✓ Formations à l'éthique et aux bienfaits de la diversité
- ✓ Mise en place d'une formation de manager inclusif
- ✓ Formation sur la connaissance de soi
- ✓ Formation sur le leadership au féminin
- ✓ Organisation de journées inclusion
- ✓ Formation de tous les collaborateurs à la diversité et à l'inclusion
- ✓ Livret-guide pour comprendre et agir face au sexisme
- ✓ Campagne d'affichage interne contre le sexisme
- ✓ Sensibilisation des managers au sexisme

S
E
E
D
I
À
E
T
O
B
L
A

- ✓ Semaine contre le sexisme
- ✓ Dispositif de prévention contre le sexisme ordinaire (communications, formations, accompagnement des victimes)
- ✓ Dispositifs d'alerte en cas de harcèlement, de discrimination ou de sexisme
- ✓ Cellule contre les HDVSS
- ✓ Ecoute externe et coaching de femmes victimes de harcèlement
- ✓ Droit à la déconnexion
- ✓ Charte de l'équilibre des temps de vie
- ✓ Recours massif au télétravail
- ✓ Diverses formules de temps partiel
- ✓ Flexibilité des horaires de travail
- ✓ Congés paternité alignés sur les congés maternité
- ✓ Charte de la parentalité
- ✓ Congés parentaux
- ✓ Accueil bienveillant des demandes de congés parentaux
- ✓ Aide à la parentalité (horaires flexibles, congés spécifiques, places en crèches, aide aux devoirs...)
- ✓ Congés supplémentaires pour les parents d'enfants de -12 ans
- ✓ Offre gratuite de soutien scolaire et d'aide aux devoirs
- ✓ Semaine de la parentalité
- ✓ Places en crèches
- ✓ Mesures pour collaborateurs soutiens d'un proche en perte d'autonomie
- ✓ Salles d'allaitement
- ✓ Distributeurs de protections périodiques
- ✓ Congés menstruels
- ✓ Accompagnement de la ménopause

6



CONCLUSION

La Tech gagnerait à recruter plus de femmes et à les encourager à créer leurs propres entreprises.

Au-delà de l'importance éthique que cela recouvre de diversifier l'écosystème de la Tech, il s'agit de pérenniser les opportunités professionnelles et d'entraîner une croissance durable pour toute l'économie.

La Commission Européenne plaide, dès 2013, pour une meilleure intégration des femmes dans le numérique car, si elles occupaient autant d'emplois que les hommes dans le secteur, le PIB européen pourrait bénéficier d'un gain d'environ 9 milliards d'euros par an.

Les professionnels de la Tech sont parmi les mieux rémunérés en France. De plus, l'abolition de l'écart entre les femmes et les hommes dans la Tech a des conséquences positives sur la société toute entière, en particulier sur la croissance et sur le développement des entreprises.

La Tech est l'un des secteurs les plus touchés par le manque de main-d'œuvre. La demande étant inférieure à l'offre, le coût de la main-d'œuvre augmente de manière incontrôlable, ce qui menace l'avenir des petites entreprises, fortement limitées dans le recrutement de professionnels de l'informatique, ou dans la qualité des recrutements.

Enfin, la mission citoyenne de toutes les entreprises, et en particulier de celles de la Tech se traduit tout particulièrement pour ces dernières par la nécessité d'en terminer avec cette discrimination d'un autre âge, qui participe à un retard de l'économie.

DES ÉQUIPES DIVERSIFIÉES POUR UNE MEILLEURE CONCEPTION DES PRODUITS

Le principe de « norme masculine » est un des préjugés limitants qui prédominent dans notre culture. On retrouve ce schéma dans la conception de nombreux produits. Quand cette dernière ne prend en compte que les caractéristiques physiques, les intérêts et le vécu des hommes, le résultat reste forcément imparfait, au mieux inadapté à la moitié de la population, voire dangereux pour les femmes.

À notre époque où toutes les décisions sont fondées sur les données, l'écart entre les données collectées minoritairement chez les femmes et majoritairement chez les hommes devient très problématique, et procède d'une incompréhension du monde dans toute sa diversité et toutes sa richesse. Le manque de données sur les femmes dans le secteur de la santé mène les applications médicales à émettre des diagnostics moins fiables pour les femmes, notamment pour les crises cardiaques, et donc à mettre celles-ci en danger. De même, les sièges de voitures peuvent mettre en danger la vie des femmes lorsqu'ils ne sont conçus que pour la morphologie des hommes.

Pour garantir un numérique diversifié et inclusif, il convient de pousser à une prise de conscience et prise en compte de la situation, mais aussi de ses impacts positifs : des freins que cela constitue au bien-être, à la santé au travail des collaborateurs et à la performance des entreprises.



7 POUR ALLER PLUS LOIN...

QUE DIT LES/LA LOI(S) ?

Lois, réglementations en faveur de l'égalité femme-homme

Article 3 du Préambule de la Constitution de 1946

Le troisième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 garantit l'égalité des droits reconnus aux femmes et aux hommes "dans tous les domaines". **Le principe de parité a lui été ajouté lors de la révision constitutionnelle de 1999** au sujet de l'accès aux mandats électoraux et fonctions électives, avant d'être élargi en 2008 aux responsabilités professionnelles et sociales.

Égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises

Plus de 46 ans après l'inscription du principe «**à travail de valeur égale, salaire égal**», il demeure 9% d'écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes.

La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat. Elle a **créé l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes**.

Il est calculé chaque année à partir de 4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise : rémunérations, augmentations, promotions, congés

maternité, parité du top management. Il doit être rendu public et transmis à l'inspection du travail. En cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans sous peine de pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1% de leur masse salariale.

L'obligation de publier l'Index a été échelonnée. Elle concerne les entreprises de plus de 1 000 salariés depuis le 1er mars 2019, ensuite étendue aux entreprises de plus de 250 salariés, avant finalement d'être élargie à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. L'Inspection du travail va par ailleurs multiplier par 4 le nombre des contrôles sur l'égalité professionnelle de 1730 à 7000 par an.

Égalité et formation professionnelle

Pour les salariés à temps partiel, qui sont à 80 % des femmes, les droits à la formation seront les mêmes que pour les salariés à temps plein.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Pour mieux lutter contre les violences sexistes et sexuelles, la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent, élu du personnel, au sein du **Comité Social et Économique (CSE)** de toutes les entreprises. Les entreprises de 250 salariés ou plus doivent en plus nommer un référent sur le sujet. Les inspecteurs du travail et les professionnels de la médecine du travail seront par ailleurs formés de manière systématique au sujet pour mieux accompagner les victimes dans leurs démarches.

La loi dite Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 a instauré une obligation de respecter des quotas de membres de chaque genre afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance. Ce quota a vocation à s'appliquer aux femmes comme aux hommes ; il incite à recruter des administrateurs du genre le moins représenté à l'intérieur du conseil d'administration. La loi avait fixé pour objectif un quota de 40 % de femmes à l'horizon 2017, avec une première étape à 20 % en 2014. Les conseils d'administration des grandes entreprises s'approchent aujourd'hui de la parité, et la France s'illustre comme l'un des meilleurs élèves du monde à ce sujet.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a notamment obligé les entreprises de plus de 50 salariés à déposer leur

accord ou plan d'action relatif à l'égalité professionnelle auprès des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sous peine de sanctions financières.

La loi Rixain, votée en 2021, impose désormais de nouveaux objectifs aux grandes entreprises afin de renforcer la parité aux postes de direction à l'échelle, cette fois, des instances exécutives : elle fixe des quotas à respecter dans les instances dirigeantes des entreprises de plus de 1000 salariés.

La loi Rixain : Accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle

Afin d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle, la loi « Rixain » du 24 décembre 2021 comporte plusieurs mesures visant à une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises. C'est en ce sens que son article 14 instaure une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes de direction des grandes entreprises.

L'article 14 de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle crée **une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des grandes entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence en la matière**. Ces obligations concernent **toutes les entreprises d'au moins 1 000 salariés pour le troisième exercice consécutif**.

Ainsi, en vertu des articles **L.1142-11**, **L.1142-12** et **L.1142-13**, les entreprises concernées se voient dans l'obligation de :

- **À compter du 1er mars 2022** : publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes. Ces informations seront rendues publiques sur le site du ministère du Travail, à partir du 1er mars 2023.

Pour la première année d'application, les entreprises concernées ont jusqu'au 1er septembre 2022 pour publier leurs écarts éventuels.

- **À compter du 1er mars 2026** : atteindre un objectif d'au moins 30% de femmes et d'hommes cadres dirigeants et d'au moins 30% de femmes et d'hommes membres d'instances dirigeantes.

Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée doit définir des mesures adéquates et pertinentes de correction.

- **À compter du 1er mars 2029** : les objectifs chiffrés passent de 30% à 40%.

Dans le cas où ces objectifs ne sont pas atteints, l'entreprise concernée dispose d'un délai de deux ans pour se mettre en conformité, et doit, au bout d'un an, publier des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. Si à l'expiration de ce délai, les objectifs ne sont toujours pas atteints, l'employeur encourt une pénalité financière, d'un montant maximum de 1% des rémunérations et gains.

L'État s'engage pour l'égalité

L'article 3 du Préambule de la Constitution de 1946 précise depuis 1999 que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives » et les partis doivent « contribuer à la mise en œuvre » de ce principe de parité.

La loi du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, prévoit que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée. »

L'égalité femmes-hommes est ainsi une politique publique à part entière, portée par tous les ministères.

La politique intégrée de l'égalité comprend à la fois la mise en œuvre transversale de ces thématiques dans l'ensemble des politiques publiques, et des actions spécifiques. Elle est pilotée par le ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes et par le Secrétariat d'État en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes.



La politique intégrée de l'égalité comprend quatre axes principaux

Prévenir les stéréotypes et favoriser la mixité

Prévenir et lutter contre les discriminations liées au sexe, favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales, favoriser la mixité dans la pratique sportive et la culture, encourager la parité et les responsabilités dans la politique en politique et dans la gouvernance des grandes entreprises.

Promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles

Promouvoir la mixité dans les filières scientifiques et techniques (en particulier dans le numérique) afin d'encourager la mixité dans les choix des métiers, accompagner l'insertion sociale des femmes et prévenir leurs situations de précarité, garantir l'égalité professionnelle et l'égal accès aux responsabilités professionnelles, faciliter la création et la reprise d'entreprise par les femmes.

Lutter contre les violences

Lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité, former les acteurs et les professionnels de la lutte contre les violences faites aux femmes, accompagner les femmes victimes de violences (hébergement...), favoriser le parcours de sortie de la prostitution et contribuer à la lutte contre le système prostitutionnel, lutter contre le harcèlement sexiste et sexuel.

L'État a notamment lancé un numéro d'appel anonyme et gratuit pour aides les personnes victimes de violences et leur entourage, les accompagner et les orienter : le 3919. Des associations sont également financées pour accompagner les femmes victimes de violences.

Garantir le droit à la santé

Améliorer l'information et la prévention, garantir l'accès à une information fiable dans les domaines de la santé sexuelle et de la sexualité (contraception, IVG, prévention des IST...), adapter l'offre en matière de santé sexuelle aux populations et territoires



7 POUR ALLER PLUS LOIN...

FICHES MÉTIER



Zoé Alvado

Le 26 février 2024, la Banque de France a organisé, conjointement avec l'Académie de Paris et l'association #Femmes@Numérique, la première édition de l'événement « Osez le numérique ».

À cette occasion, 84 collégiens, dont 51 jeunes filles, ont été accueillis. Les échanges ont mis en lumière le rôle central du numérique pour accompagner la transformation et les métiers d'une banque centrale.

En tant qu'ambassadrice de SheLeadsTech, une initiative portée par l'ISACA-AFAI, et étudiante au sein du Master SIEE de Paris Dauphine, j'ai été invitée pour faire découvrir mon parcours et nos métiers, avec un focus sur les reconversions possibles.

J'ai aussi pu créer, avec la Banque de France, des fiches ludiques présentant les métiers du numérique à destination des collégiens et collégiennes. Convaincue que la proximité avec des modèles féminins est essentielle pour encourager les jeunes filles à se diriger vers ces filières, mon témoignage a eu pour objectif de leur permettre de réaliser que ces métiers leur sont également accessibles.

Zoé Alvado,
Ambassadrice du programme SheLeadsTech, administratrice ISACA-AFAI

- 
- **UX DESIGNER**
 - **EXPERT(E) CYBERSÉCURITÉ**
 - **ARCHITECTE D'ENTREPRISE**
 - **EXPERT(E) OUTILS NUMERIQUE**
 - **EXPERT(E) EN SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE**
 - **DIRECTEUR DE PROJET INFORMATIQUE**
 - **EXPERT(E) EN INTELLIGENCE ARTIFICIELLE**
 - **CHARGÉ(E) DE RELATION CLIENTÈLE DSI**
 - **AUDITEUR DES SYSTEMES D'INFORMATION**
 - **CONSULTANT(E) INFORMATIQUE**

FICHE METIER

UX DESIGNER

Mes missions

Je conçois et améliore l'expérience utilisateur des services numériques. Mon travail consiste à réfléchir aux interactions entre un site web ou une application mobile et ses utilisateurs, pour que ce soit le plus simple, intuitif et agréable possible. Je crée des maquettes et des prototypes que je teste auprès des utilisateurs pour voir comment ils utilisent le service, ce qu'ils en pensent, ce qu'il faudrait améliorer. Mon objectif est que les internautes se sentent en confiance et aient envie de revenir !

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : design, nouvelles technologies, communication

Tes qualités : créativité, curiosité, sens de l'analyse

Pourquoi j'aime ce métier ?

J'adore imaginer de nouveaux concepts innovants pour améliorer l'expérience client. Chaque projet est différent, il faut sans cesse se remettre en question et proposer de nouvelles idées. J'aime aller à la rencontre des utilisateurs pour comprendre leurs besoins et attentes sur un service. Mon métier est très varié, à la fois créatif mais aussi analytique. Et puis, la satisfaction de voir son travail utilisé par des milliers de personnes, il n'y a pas mieux !

La formation

Après le bac :

DN MADE mention graphisme ou numérique (bac + 3); licence pro métiers du design ou du numérique (bac + 3) ; diplôme d'école d'art, d'école du numérique ou de design (bac + 3 à bac + 5) ; master création numérique (bac + 5)

FICHE METIER

EXPERT(E) CYBERSÉCURITÉ

Mes missions

Ma mission est de sécuriser les systèmes informatiques des entreprises contre les cyberattaques. Je dois identifier les failles de sécurité des sites web, applications mobiles, réseaux... et trouver des solutions pour les corriger. Quand une cyberattaque a lieu, je mène l'enquête numérique pour comprendre d'où elle vient et comment le hacker s'y est pris. Je conseille également les entreprises sur les bons réflexes à adopter pour se prémunir des piratages.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : informatique, nouvelles technologies, investigation, résolution de problèmes

Tes qualités : logique, vigilance, patience, goût du challenge

Pourquoi j'aime ce métier ?

Il faut fouiller, chercher les indices, retracer le parcours des hackers pour comprendre leur mode opératoire. C'est un véritable défi intellectuel ! J'aime aussi le fait de me sentir utile en sécurisant les systèmes informatiques des organisations, qui sont de plus en plus connectées et donc vulnérables aux cyberattaques. Mon métier est essentiel pour leur activité.

La formation

Après le bac :

5 ans pour obtenir un diplôme d'ingénieur ou un master en informatique

FICHE METIER

ARCHITECTE D'ENTREPRISE

Mes missions

En tant qu'architecte d'entreprise, je suis un peu comme un chef d'orchestre de la transformation numérique des organisations. Mon rôle est de concevoir la structure digitale globale d'une entreprise pour qu'elle soit efficace et cohérente. Pour cela, j'analyse ses processus métiers et ses systèmes d'information existants avant de proposer une feuille de route technologique sur le long terme. Je coordonne ensuite la mise en place de cette stratégie numérique.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : nouvelles technologies, gestion de projet, modélisation

Tes qualités : créativité, leadership, esprit d'analyse

Pourquoi j'aime ce métier ?

J'apprécie particulièrement le fait de participer à la transformation numérique des entreprises, en les aidant à adapter leurs processus et outils digitaux pour être plus performantes. Mon métier allie réflexion stratégique et mise en pratique opérationnelle, cela me plaît beaucoup. J'aime aussi le fait de toujours me tenir informé des dernières innovations technologiques pour proposer les meilleures solutions.

La formation

Après le bac :

Bac + 5 : diplôme d'ingénieur ou master en informatique.

FICHE METIER

EXPERT(E) OUTILS NUMERIQUE

Mes missions

En tant que spécialiste des outils collaboratifs et du numérique, je suis chargé(e) de déployer et d'assurer le bon usage des solutions digitales utilisées au quotidien par les employés. Par exemple, je configure et administre des outils comme Teams ou Zoom pour permettre les échanges et le travail à distance. Je forme aussi les utilisateurs à l'utilisation de ces outils. Mon rôle est de fluidifier la communication et la collaboration entre les équipes grâce au digital.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : nouvelles technologies, travail collaboratif, formation
Tes qualités : goût du contact, pédagogie, créativité, autonomie

Pourquoi j'aime ce métier ?

Ce qui me plaît, c'est d'aider les employés à mieux travailler ensemble grâce aux outils numériques. Je trouve très intéressant de réfléchir à la façon dont on peut leur faciliter la vie avec les solutions digitales. Et je prends beaucoup de plaisir à animer des formations, répondre à leurs questions et les voir progresser. C'est très gratifiant de contribuer ainsi à une meilleure collaboration entre collègues et à un environnement de travail plus efficace.

La formation

Après le bac :
Bac + 5 : diplôme d'ingénieur ou master en informatique.



FICHE METIER

EXPERT(E) EN SOBRIÉTÉ NUMÉRIQUE

Mes missions

Je conseille les entreprises et les accompagne pour réduire l'impact environnemental du numérique. J'audite l'empreinte carbone de leurs services numériques (sites web, applications mobiles, infrastructures informatiques...) et je leur propose des solutions pour les rendre plus responsables. Par exemple, optimiser leurs data centers pour consommer moins, limiter le stockage de données inutiles ou encore sensibiliser leurs collaborateurs aux bons usages du numérique.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : numérique, environnement, conseil, sensibilisation

Tes qualités : analyse, pédagogie, force de proposition, esprit d'équipe

Pourquoi j'aime ce métier ?

La dimension écologique de ce métier a beaucoup de sens pour moi. J'aime le fait de pouvoir allier ma passion pour les nouvelles technologies et mon engagement environnemental. C'est stimulant intellectuellement d'imaginer des solutions numériques plus durables. J'apprécie aussi le fait de sensibiliser les collaborateurs d'une entreprise à ces enjeux.

La formation

Après le bac :

Bac + 5 : diplôme d'ingénieur ou master en informatique.

FICHE METIER

DIRECTEUR DE PROJET INFORMATIQUE

Mes missions

Je suis responsable de la bonne réalisation des projets numériques de mes clients. Je commence par analyser précisément leurs besoins métiers pour définir les spécifications détaillées du projet. Puis j'établis le budget, le planning et j'assemble les équipes techniques qui vont concevoir la solution logicielle. Durant le développement, j'encadre les équipes, je coordonne les différents services et je m'assure du respect des délais et coûts prévus.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : informatique, gestion de projet, travail en équipe

Tes qualités : leadership, négociation, prise de décisions, gestion du stress

Pourquoi j'aime ce métier ?

Ce qui me plaît, c'est de piloter un projet informatique de bout en bout, de l'analyse du besoin à la livraison de la solution à mon client. J'adore les challenges à relever au quotidien pour mener à bien un projet, trouver des solutions aux imprévus. Et voir la satisfaction client à la fin est très gratifiant ! J'apprécie aussi de manager une équipe, de la motiver pour donner le meilleur d'elle-même.

La formation

Après le bac :

Bac + 5 : diplôme d'ingénieur ou master en informatique



FICHE METIER

EXPERT(E) EN INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Mes missions

Je conçois et développe des systèmes informatiques capables d'imiter l'intelligence humaine. Par exemple, des chatbots qui dialoguent avec les utilisateurs ou encore des logiciels d'aide à la décision dans les entreprises. Je définis les algorithmes et architectures technologiques nécessaires aux applications d'IA pour qu'elles analysent des données, interprètent des situations et prennent des décisions de façon autonome.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : informatique, mathématiques, nouvelles technos, créativité

Tes qualités : logique, curiosité, goût du challenge, travail en équipe

Pourquoi j'aime ce métier ?

Ce qui me plaît, c'est de repousser sans cesse les limites de l'intelligence artificielle pour créer des systèmes toujours plus évolués. Les défis technologiques sont passionnants ! J'aime aussi le travail d'équipe avec les data scientists, les développeurs et les chefs de projet. Ensemble, nous concevons des solutions innovantes qui facilitent la vie des gens au quotidien.

La formation

Après le bac :

Bac + 5 : diplôme d'ingénieur ou master en informatique

FICHE METIER

CHARGÉ(E) DE RELATION CLIENTÈLE DSI

Mes missions

En tant que chargé de relation clientèle au sein de la DSI (direction des systèmes d'information), je fais le lien entre les équipes informatiques et les autres départements de l'entreprise que nous appelons "les métiers". Je m'assure que les solutions digitales développées répondent parfaitement à leurs besoins concrets. Pour cela, j'organise des ateliers pour bien comprendre leurs attentes puis je priorise avec eux les projets numériques et facilite les échanges tout au long de leur réalisation.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : informatique, relation client, travail en équipe

Tes qualités : écoute, diplomatie, pédagogie, créativité

Pourquoi j'aime ce métier ?

Ce qui me plaît, c'est la dimension humaine de mon métier. J'adore échanger avec les différents départements de l'entreprise pour bien cerner leurs besoins et attentes vis-à-vis du digital. J'apprécie aussi le rôle central que je joue entre les métiers et les équipes techniques. Je fais en sorte que tout le monde se comprenne et avance dans le même sens. C'est très gratifiant d'améliorer ainsi leur collaboration au quotidien.

La formation

Après le bac :

Bac + 5 : diplôme d'ingénieur, master en informatique, relation clients/CRM, Communication



FICHE METIER

AUDITEUR DES SYSTEMES D'INFORMATION

Mes missions

En tant qu'auditeur SI, mon travail consiste à analyser les systèmes d'information des entreprises pour m'assurer qu'ils fonctionnent correctement et qu'ils sont conformes aux bonnes pratiques, en m'appuyant sur différents référentiels. J'analyse en détails toutes leurs infrastructures numériques : applications, bases de données, réseaux sans oublier la composante humaine... Mon objectif est d'identifier d'éventuels dysfonctionnements ou risques, qu'ils soient opérationnels, financiers, humains, etc.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : informatique, analyse
Tes qualités : rigueur, méthodologie

Pourquoi j'aime ce métier ?

J'apprécie de mener des missions d'audit variées au sein d'organisations très différentes. Cela me permet de découvrir constamment de nouveaux environnements technologiques. Chaque infrastructure numérique est unique et présente ses propres défis. Rien n'est jamais pareil, c'est très stimulant !

La formation

Après le bac :
Bac + 5 : diplôme d'ingénieur, master en informatique, en management des systèmes d'information (comme le master SIEE de Paris Dauphine)



FICHE METIER

CONSULTANT(E) INFORMATIQUE

Mes missions

En tant que consultant IT, je conseille les entreprises dans leur usage des technologies de l'information. Je les aide à définir leurs besoins, à choisir les solutions digitales les plus adaptées (logiciels, infrastructures, sécurité...) et je les accompagne dans leur déploiement. Mon rôle est de les guider pour optimiser leurs processus métiers grâce au numérique.

Ce métier est fait pour toi si...

Tes passions : informatique, analyse, conseil

Tes qualités : rigueur, méthodologie, pédagogie, créativité

Pourquoi j'aime ce métier ?

J'apprécie la diversité des missions car chaque client est unique avec ses propres problématiques. J'aime aussi le fait d'être sans cesse au courant des dernières technologies et innovations du secteur IT pour apporter les meilleures solutions à mes clients. Et c'est très gratifiant de les accompagner de A à Z dans leurs projets numériques parfois complexes. Mon rôle de conseil leur est très utile au quotidien.

La formation

Après le bac :

Bac + 5 : diplôme d'ingénieur, master en informatique, en management des systèmes d'information (comme le master SIEE de Paris Dauphine)





ENSEMBLE, FAISONS AVANCER LA MIXITÉ DANS LES MÉTIERS DE LA TECH.

**Merci à celles qui ont présenté
leurs actions présentes et futures :**

Isabelle Dubacq / **MC2I**
Delphine Lescarcelle-EVIN / **Banque de France**
Claire Louis/ **COGITANDA France**
Catherine Beaumont/ **INRAE**
Emilie Thebault / **SerendpTech**
Colonelle Diane Geribaldi / **DIRISI**
Anne-Brisce Grasset, Talar Sarafian et Fida AL JOUNAIDI / **REXEL**
Catherine Petrovic et Elisabeth LY / **Siemens**
Sandrine Delage et Aline Cannesson/ **BNP Paribas**
Laura Pouchain et Eve Delahais / **CAPGEMINI**
Lorraine Joyes, Sandrine Daniau et Christine Dollfus / **CGI**
Isabelle Kohl / **BPCE**

Merci à ÉLISABETH MORENO

Merci à notre Jury :

Gina Gulla-Menez,
Elyès Jouini,
Stéphanie Benzaquine,
Peggy Vicomte,
Fleur Maguet,
Régis Delayat,
Hervé Cuillandre,
Bertrand Maguet,
Mathis Rattier
Alexia Loevenbruck,
Zoé Alvado,
Lucile Godiveau,
François Acquatella,
Armelle Servoles.

**Merci aux étudiants
du Master SIEE de Université
Paris Dauphine - PSL :**

Aline Wang
Ryan Shantilal
Julie Felicia
Wissal Garouaoui
Zoé Alvado
Keren Hacoun
Salma Faiz
Adam Mahmoudi
Adonia Ratiarison



Troisième édition du Baromètre SheLeadsTech
Publiée à Paris le 8 mars 2024 par SheLeadsTech - ISACA-AFAI
www.isaca-afai.fr

Direction éditoriale : Gina Gulla-Menez, Stéphanie Benzaquine,
Régis Delayat, Hervé Cuillandre, Claude Salzman.

Conception graphique : Vincent Dugast, Arsnovis Création
Crédits photographiques Shutterstock et AdobeStock,
© 2024 - ISACA-AFAI Tous droits réservés

BAROMÈTRE SHELEADSTECH 2024

3^{ème} édition
du baromètre SheLeadsTech
des meilleures pratiques
d'entreprises en matière de mixité
dans les métiers du numérique.