

Livre blanc

Les femmes & la data : pour une meilleure inclusion



Sommaire

Introduction

I. Constats

1. Des inégalités qui apparaissent à l'école...
2. qui impactent l'orientation des étudiantes...
3. et qui se répercutent dans le monde professionnel

La tech et le numérique : où sont les femmes ?

Un déséquilibre dans les carrières des femmes

Les femmes face à plusieurs barrières

Des tendances différentes en fonction des pays et des cultures

Des progrès à prendre en compte

II. L'importance d'inclure les femmes

1. Mixité, productivité et innovation
2. L'inclusion, être en phase avec les enjeux actuels
3. La mixité pour le monde numérique de demain : focus sur l'Intelligence Artificielle

III. Des actions pour inclure les femmes

1. Faire briller les modèles féminins

Des modèles féminins pour une meilleure identification

Les meilleures modèles, vos collaboratrices

2. Le développement d'une culture d'entreprise inclusive

L'inclusion dans le recrutement

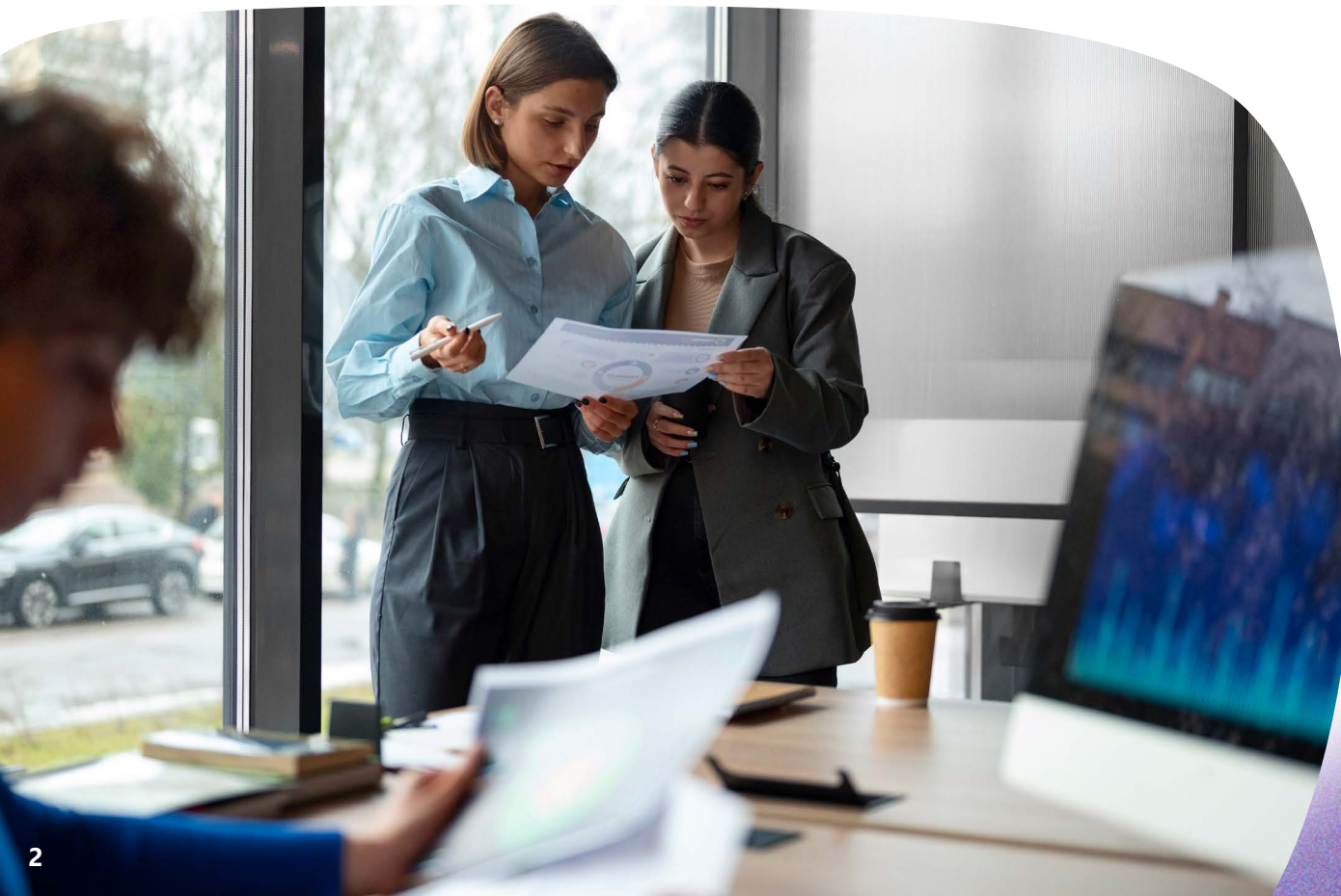
L'inclusion, un enjeu commun

La montée en compétences pour briser le plafond de verre

3. Des associations pour l'inclusion

Conclusion

Sources



Natou MASSALE

Directrice des Ressources Humaines
chez Seenovate



Le sujet de l'inclusion des femmes m'impacte à plusieurs niveaux : en tant que femme, mais aussi par mes origines sociales. Ce livre blanc est pour moi nécessaire. Ce n'est pas un support symbolique, c'est une opportunité de mettre en lumière ces enjeux et créer un espace de réflexion collective, accepter de regarder la réalité en face pour mieux la transformer, l'améliorer. Ces initiatives permettent de partager des expériences, d'ouvrir le dialogue et surtout de montrer que ces sujets ne concernent pas uniquement les femmes, mais l'ensemble de l'entreprise et de la société plus largement.

Être une femme dans la data, c'est évoluer dans un secteur passionnant, en constante évolution, qui façonne déjà une grande partie du monde de demain. Mais c'est parfois, être minoritaire dans certains environnements techniques. Cela demande de trouver sa place, de s'affirmer et de rappeler que la compétence n'a pas de genre.

À mes yeux, c'est également une opportunité : celle d'apporter un regard différent sur des pratiques opérationnelles ou managériales et ainsi contribuer à faire évoluer un cadre, parfois encore, très homogène. C'est enfin une manière de montrer que les métiers de la data sont accessibles à toutes et à tous.

Malheureusement, l'inégalité de représentation reste encore très présente. Dans le cas de Seenovate, sur 10 salariés, 3 sont des femmes. Cette statistique nous place pourtant parmi les entreprises ayant une représentation relativement élevée dans notre secteur.

Les stéréotypes associés aux métiers scientifiques ou bien l'autocensure que certaines femmes peuvent ressentir sont encore des réalités. Dans mon rôle de DRH, j'observe parfois ces différences dans les comportements professionnels. Par exemple, lors des entretiens annuels, les femmes ont tendance à exprimer davantage de besoins en formation pour consolider leurs compétences, là où leurs homologues masculins vont parfois se projeter plus rapidement sur l'étape suivante.

Cela montre à quel point l'accompagnement et la confiance jouent un rôle essentiel dans les parcours professionnels.

Je pense que le sentiment de devoir en faire plus existe encore et j'ai l'impression qu'il peut parfois s'accroître lorsque l'on cumule plusieurs facteurs de diversité. Plus largement, je pense que beaucoup de femmes ont ressenti cela à un moment de leur carrière. Cela peut nourrir certains biais, souvent inconscients, et amener certaines à être plus exigeantes envers elles-mêmes ou à douter plus facilement de leurs compétences (syndrome de l'imposteur).

Je tiens malgré tout à souligner que les mentalités évoluent. De plus en plus d'entreprises mettent en place des actions concrètes pour favoriser l'équité, avec pour objectif de construire des environnements professionnels où chacun et chacune est reconnu pour ses compétences, indépendamment de son genre.

Personnellement, je suis très heureuse de voir émerger de nombreuses plateformes qui valorisent des parcours féminins inspirants. Je pense notamment aux podcasts *Business de Meufs* ou *Génération XX*, qui proposent des témoignages concrets et inspirants et qui m'ont beaucoup marquée.

La mixité est une richesse qui ne se limite pas au genre. Pour moi, elle englobe également les origines sociales et culturelles, les parcours, les expériences et les façons de penser. Elle permet de confronter différents points de vue et favorise ainsi la créativité, l'innovation et la prise de décision éclairée.

Dans un secteur comme le nôtre, où les technologies et les décisions peuvent avoir un impact réel sur la société, la mixité est essentielle pour apporter une vision plus complète de notre environnement et des besoins qui en découlent.

Les entreprises ont un rôle clé à jouer à travers des actions concrètes. Inclure davantage de femmes dans les domaines techniques implique notamment de s'investir plus tôt dans les parcours académiques. Cela peut passer par des interventions dans les écoles ou la valorisation de parcours féminins inspirants, comme nous le faisons déjà.

D'autres actions sont également essentielles pour garantir une évolution équitable au sein de l'entreprise : s'assurer de l'équité des processus de recrutement, accompagner les parcours de carrière et veiller à l'égalité salariale.

Chez Seenovate, nous souhaitons poursuivre ces initiatives et continuer à les développer en nous appuyant encore davantage sur l'engagement de nos équipes.

Introduction

Les univers de la data, du numérique, des nouvelles technologies, ou plus globalement, des sciences, sont souvent associés comme étant des milieux masculins. Dans la réalité, les femmes sont un levier fort pour briller dans ces domaines et le dicton "les filles ont l'esprit littéraire / les garçons ont l'esprit scientifique" s'avère être un mythe sexiste. Celles-ci ne sont que trop peu à faire partie de ces domaines, faisant face à des inégalités et à de nombreuses barrières, minimisant ainsi leurs potentiels.

Ce livre blanc a pour but de mettre en lumière les raisons du manque de femmes dans les domaines précédemment cités, les écarts de traitement entre les femmes et les hommes, la nécessité et les enjeux à faire bouger les lignes et les actions concrètes à mettre en place pour une plus grande mixité.

Afin d'illustrer chacun des sujets traités, 5 collaboratrices de chez Seenovate ont témoigné pour partager leur point de vue en qualité de professionnelles de la data, diffuser leurs expériences et délivrer un message à destination des jeunes filles et femmes qui souhaiteraient se lancer dans ce domaine.

En qualité d'expert-e, responsable de service..., en tant qu'entreprise, start-up, institution, université... dans la data, le numérique, les nouvelles technologies ou les sciences, vous avez un rôle à jouer pour démocratiser la présence des femmes, valoriser leurs potentiels et les aider à atteindre à leurs objectifs. Les solutions sont multiples et facilement applicables à tous les niveaux et vous permettront de récolter des bénéfices en faveur de vos équipes, de leur bien-être, et pour le développement d'idées innovantes, diversifiées et créatives.



Chez Seenovate, ces enjeux s'inscrivent pleinement dans notre vision et dans nos engagements. En tant qu'entreprise spécialisée dans la data, nous sommes convaincus que la diversité des parcours et des points de vue constitue un véritable moteur d'innovation et de performance. C'est pourquoi nous nous attachons à promouvoir un environnement de travail inclusif, fondé sur l'égalité des chances, la valorisation des talents et l'accompagnement des parcours professionnels.

Cela se traduit notamment par une attention particulière portée à l'équité dans nos processus de recrutement, au développement des compétences et à la mise en valeur de profils diversifiés.

Nous sommes également convaincus que les entreprises ont un rôle à jouer au-delà de leurs propres organisations, en contribuant à valoriser les métiers de la tech et de la data auprès des nouvelles générations.

À notre échelle, nous œuvrons
quotidiennement pour
renforcer ces principes auxquels
nous croyons fortement.

35.5%

En 2025, **35,5%** de nos recrutements étaient féminins.

Seenovate met un point d'honneur
à établir des traitements égaux
pour les hommes et les femmes
dans le développement de leur
parcours professionnel.

86%

Depuis 3 années consécutives, notre index Egapro* n'a cessé de progresser passant de **75%** en 2022 à **86%** en 2024.

Promouvoir la mixité ne relève pas uniquement d'un enjeu d'égalité. C'est aussi une condition essentielle pour imaginer des solutions plus innovantes, plus responsables et plus représentatives de la société.

À travers ce livre blanc, Seenovate souhaite ainsi participer à cette dynamique collective : partager des constats, valoriser des initiatives et encourager des actions concrètes pour construire un écosystème plus inclusif, équilibré et porteur d'opportunités pour toutes et tous.

* L'index Egapro est un indicateur d'égalité professionnel conçu pour identifier et mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et mettre en évidence leur progression.

Constats

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans les domaines du numérique, de la data, et plus globalement, des STIM (Les Sciences, la Technologie, l'Ingénierie et les Mathématiques) sont partout, sous différentes formes et dans tous les stades de la vie scolaire et professionnelle.

Étudier ces constats, nous permet de **comprendre les encrages** de ces inégalités, afin de mieux les **repérer**, les mettre en lumière pour **limiter leurs impacts**, et ainsi, **favoriser une mixité de compétences** plus juste dans des domaines plus **ouverts et représentatifs**.

Des inégalités qui apparaissent à l'école...

Dès l'école primaire, en France, un déséquilibre fille/garçon apparaît au niveau de l'enseignement des mathématiques. Au CP, les filles obtiennent des **résultats supérieurs** à ceux des garçons **en français** et des **résultats identiques en mathématiques**. À la fin du cursus de primaire, en CM2, l'écart reste le même en français, mais les garçons **prennent de l'avance et dépassent** les filles **en mathématiques**.¹

Cette étude ne trouve pas de réponse dans la génétique, sinon tous les enfants du monde seraient dans ce cas de figure, mais plutôt dans l'éducation.¹ En effet, des **biais cognitifs** peuvent impacter l'éducation des enfants par les parents et enseignants, comme par exemple, le fait que les garçons seraient meilleurs en mathématiques que les filles.

Ces stéréotypes de genre inculqués dès l'enfance peuvent être également une explication à l'**orientation des filles et des garçons**. Les filles auraient un esprit littéraire, basé sur la sensibilité et l'altruisme. Tandis que les garçons auraient un esprit scientifique, offrant plus de logique, une facilité à la résolution de problème et un esprit de compétition.²

Ces écarts vont se creuser au fur et à mesure du parcours scolaire...

37% & 56%

En 2021, **37%** des lycéennes souhaitent s'orienter vers une école d'informatique ou d'ingénieur-es, contre **66%** des garçons, alors que **56%** des lycéennes se disent intéressées par le numérique.⁴

76%

76% des lycéen·nes perçoivent l'informatique comme un métier masculin.⁴

17%

Suite à la réforme du baccalauréat en 2018, la part de lycéennes ayant choisi la terminale scientifique est passée de **44** à **17%** contre **63%** à **41%** chez les lycéens.³



Diahara MAIGA
Consultante Data Confirmée
chez Seenovate

En Côte d'Ivoire, j'ai suivi la série C au lycée, qui correspond à la filière mathématiques-physique. En terminale, sur une cinquantaine d'élèves, les filles étaient très minoritaires et représentaient environ 15 % des effectifs.



Eva DEPAEPE
Apprentie
Consultante Data
chez Seenovate

Je pense que c'est une question d'éducation que de permettre aux petites filles de pouvoir devenir ce qu'elles veulent, ça se fait dès le plus jeune âge. Si elle n'a pas envie, elle n'a pas envie, mais si on lui fait croire qu'elle ne peut pas, elle va se dire : "C'est normal, je ne peux pas, je fais autre chose."



Marine HERAULT
Data Intelligence Manager
chez Seenovate

J'ai participé à un salon de l'étudiant (post-bac) avec plusieurs femmes de milieux scientifiques. Pour parler du monde du digital et de la data, elles n'étaient même pas 10 par groupe, là où pour aller voir des médecins elles étaient 30. Beaucoup veulent faire des sciences, mais quand on leur parle de sciences, il faut toujours être dans la douceur, la bienveillance et le soin de l'autre. Certaines lycéennes adoraient les maths, la physique, la SVT et elles se tournaient vers la médecine. Parce qu'il faut prendre soin des autres, pas parce qu'elles aimaient prendre soin des autres, mais parce que c'étaient des femmes. Et c'est dommage, il y a tellement de choses chouettes à faire dans les sciences.

qui impactent l'orientation des étudiantes...

Ces chiffres reflètent l'orientation post-baccalauréat des étudiants et des étudiantes⁶ :

29%

Le nombre de femmes en écoles d'ingénieur-es (ingénierie, numérique et autres spécialisations comme la chimie ou l'agronomie) s'établit à **29%**.

-6%

La proportion de femmes diplômées dans les filières STIM a baissé de **6%** en France entre 2013 et 2020, tandis qu'en Europe, elle a augmenté de **19%**.

43%

Seul le secteur du numérique connaît une évolution positive avec une augmentation de **43%** des effectifs de femmes diplômées entre 2013 et 2020. En Europe, l'augmentation est de **62%** grâce à des pays comme la Roumanie (+533%), l'Irlande (+257%) ou la Belgique (+197%).

En France, cette progression encourageante est néanmoins à prendre avec des pincettes : cette évolution est équivalente à celle de l'ensemble des diplômées, la proportion de femmes parmi les diplômé-es du numérique stagne à **19%**.



Les freins que rencontrent les femmes vers l'accès aux études de filières STIM ou numérique sont souvent liés aux **stéréotypes de genre** et au **sexisme**. Dans le domaine du numérique, **deux fois plus d'étudiantes que d'étudiants** déclarent avoir été découragées.⁶ Près de **33%** des étudiantes précisent qu'elles ont été découragées, car femmes dans un milieu qui "leur serait hostile", ou parce qu'il ne s'agit pas de "métiers de femmes".⁶

Le **manque de visibilité** et d'**image féminine** dans ces domaines pèse également dans la balance, puisque pour **40%** des femmes, il s'agit d'une entrave perçue dans l'orientation vers les filières scientifiques et techniques.

On se retrouve en minorité : je suis en master Big Data, dans notre classe, nous ne sommes que 2 filles sur une quinzaine d'étudiants.

Eva DEPAEPE

À l'école, les filles étaient peu nombreuses à tous les niveaux. Par exemple, en 1^{ère} année d'études de statistiques, nous étions seulement 3 filles sur 21 élèves. Je pense qu'aujourd'hui, il y a de plus en plus de femmes dans ces domaines, mais on voit encore qu'elles restent minoritaires.

Diahara MAIGA



Naomi OUACHENE
Consultante Data
chez Seenovate

Lors de mes études, il y avait 3 cursus, un cursus mathématiques où c'était à peu près mixte, un cursus statistiques où il y avait presque plus de femmes et un cursus informatique où il n'y avait que des hommes et j'étais la seule fille.

Marine HERAULT

Je n'ai jamais eu l'impression que le fait que je sois une femme change quoi que ce soit dans la manière dont j'ai été vu par mes professeurs. J'ai fini mon lycée en me disant homme ou femme, peu importe, et cette idée-là a été un peu chamboulée lors de mes études supérieures. Certains élèves de ma promotion ne se cachaient absolument pas du fait qu'ils pensaient que les femmes valaient moins que les hommes en termes de compétences. Dans mes promotions, il n'y avait même pas 10% de filles et un professeur nous a clairement dit : "Les filles, je vous note plus soûplement parce que votre schéma de pensée n'est pas adapté aux exercices que je vous donne.", ça m'a beaucoup choquée. Je me suis construite avec l'idée que peu importe le genre, le cerveau fonctionne de la même façon, c'est la manière dont on l'entraîne qui va faire qu'il va fonctionner différemment. Pendant mes études, j'ai découvert que ce que je considérais comme acquis ne l'était pas.

Ces inégalités peuvent également grandir en fonction de la **position géographique** des étudiantes. En effet, l'orientation des femmes vers les métiers du numérique est **plus fragile** dans les **milieux ruraux** et les **banlieues défavorisées**.³

D'après une étude réalisée en 2023 par le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse qui compare deux groupes d'universités, on remarque **27.5%** de parité dans le groupe d'universités situées à Paris contre **20.5%** de parité pour le groupe d'universités basées en banlieue parisienne. Par ailleurs, l'appétence au numérique est **30%** plus faible dans les QVP (quartiers prioritaires de la politique de la ville) que dans le reste de la France.³

Les régions rurales sont également touchées par ce phénomène puisque dans les filières informatiques, les étudiantes représentent **41%** des étudiant-es dans l'Hérault (Montpellier), entre **26** et **35%** dans les départements d'Île-de-France, **22%** dans le Rhône (Lyon), contre **10%** dans la Marne, **9%** en Savoie et **13%** en Charente-Maritime.³



et qui se répercutent dans le monde professionnel

Force est de constater que dès l'université, la place des femmes dans les métiers des STIM et du numérique n'est pas un long fleuve tranquille. Cet écart étudié de l'école à l'université n'est que grandissant une fois plongé dans la vie active.

La tech et le numérique : où sont les femmes ?

1/4

Moins d'**1/4** des salariés de la tech et du numérique sont des femmes en France comme en Europe.²

24%

Les femmes occupent **24%** des emplois dans les professions numériques selon l'INSEE en 2022.³

15% vs 5%

En 2020, la croissance européenne du nombre de femmes dans le secteur numérique s'élevait à **15%**, tandis que la France constatait une augmentation de **5%**.²

La répartition est très nette entre les rôles fonctionnels et techniques. Dans les rôles fonctionnels, tels que Product Management, Data Analyst, très proche du métier data, on a une parité qui est un peu plus forte, il y a autant de femmes que d'hommes, voire parfois plus de femmes. Dès qu'on va sur des métiers beaucoup plus techniques, avec des casquettes de Tech Lead, des Data Engineers, des Software Engineers, c'est très rare de retrouver des femmes. Dans ma précédente entreprise, sur 120 Data Engineers, on était 2 femmes, et je ne pense pas que ce soit pour des raisons de compétences. Ce sont pourtant des métiers qui sont très intéressants intellectuellement.

Marine HERAULT



Claire LASSAUSAIE
Référente Manager
chez Seenovate

J'ai des fonctions qui touchent davantage le côté fonctionnel que technique, je pense que mon périmètre d'intervention au sein de la data est moins stéréotypé comme étant très masculin.

Je pense qu'être une femme dans ces domaines, c'est finalement comme être un homme : nous avons les mêmes compétences et les mêmes capacités. Pourtant, les inégalités existent encore, non seulement en matière de rémunération, mais aussi dans la représentation, car nous sommes souvent moins nombreuses, et c'est encore plus visible dans les postes à responsabilité. On observe aussi cette réalité dans l'entrepreneuriat. Dans les start-ups, par exemple, il y a beaucoup moins de femmes entrepreneures dans les secteurs de la technologie et des sciences. Les statistiques ou la Data Science sont encore perçus comme des filières masculines. Quand une femme évolue dans la data, on peut parfois avoir l'impression qu'elle est un "génie", alors que pour un homme, cela paraît presque normal.

Diahara MAIGA

Les études constatent une croissance de la féminisation dans les domaines de la tech et du numérique. Cependant, au vu de la **progression limitée** du nombre de femmes dans ces milieux et l'**écart important** à combler pour atteindre une représentation 50/50 entre les femmes et les hommes, la **parité ne sera atteinte qu'en 2070**.²

Un déséquilibre dans les carrières des femmes

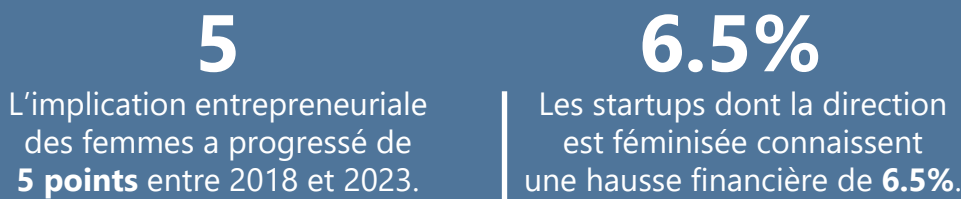
Focus sur les startups

En 2025, la French Tech comptait **18 000 startups actives pour 450 000 emplois directs** en France.⁷ Une augmentation d'entreprises prometteuses et novatrices, mais pas forcément sur les questions d'égalité femmes - hommes !

En effet, selon une étude réalisée par Sista et BCG en 2022 au sujet de la French Tech 120⁸ :



De grandes disparités sur ces postes, mais de bonnes nouvelles sont à noter dans le secteur⁴ :



Cela montre donc l'**importance de féminiser** les secteurs de l'innovation et du numérique pour une **croissance mixte et performante**.

Du côté des entreprises, l'accès des femmes à des **postes de cadre** est également en progression, puisqu'elles y accèdent davantage que dans d'autres secteurs.

Mais là aussi, cette information est à prendre avec des pincettes, puisque l'on observe **62%** de cadres femmes contre **70%** de cadres hommes dans la Tech.⁴

Plus on monte dans les postes à responsabilités, plus on constate un écart important entre le nombre de femmes et d'hommes. En tant que Manager, je vois bien qu'on est très sous-représentées. J'ai un caractère plutôt réservé et je trouve que c'est d'autant plus difficile de s'imposer et de partager son point de vue, c'est intimidant d'être en minorité.

On recrute de plus en plus de femmes, mais les chiffres montrent qu'en moyenne les femmes sont plus jeunes. Pour accéder aux postes à responsabilités, il faut de l'expérience, de l'ancienneté. Je pense qu'il y a donc un décalage qui se crée, un retard accumulé qui peut expliquer que les écarts se creusent à ce niveau-là.

Claire LASSAUSAIE

Malheureusement, il peut y avoir des hommes qui n'ont pas envie d'être managés par une femme, pour certains, une femme ne peut pas être hiérarchiquement au-dessus d'un homme. Je n'ai jamais rencontré ce problème, mais il faut être consciente que ce problème existe l'ayant déjà constaté. Cela peut être un frein puisque quand on le sait, on peut se demander si l'on a vraiment envie de mettre les pieds là-dedans ?

Aussi, on apprend aux jeunes femmes à être très douces, très à l'écoute, très bienveillantes, qu'il ne faut pas brusquer, rester à sa place... Quand tu es manager, par moment, il faut savoir dire les choses, avoir un peu de franc-parler : comment faire quand on t'a appris toute ta vie à être gentille, douce et à toujours dire oui ?

Marine HERAULT

L'inégalité dans les carrières des femmes ne s'arrête pas là : l'**écart de rémunération moyen** dans la tech entre les femmes et les hommes s'élève à **18%**.⁴

Claire LASSAUSAIE

Une des craintes majeures est de faire face à des inégalités salariales, c'est difficile de les identifier et ça peut être un frein important. Je pense qu'il faut plus de transparence et montrer qu'il y a des actions derrière pour équilibrer et nous rassurer sur cet aspect-là.

Ces inégalités dans la carrière d'une femme, autant en entreprise qu'au sein d'une start-up, mettent en lumière le **plafond de verre** qui leur fait face.

Cette notion, apparue à la fin des années 70 aux États-Unis, désigne l'inaccessibilité des niveaux supérieurs d'une hiérarchie par certaines catégories de personnes en raison de leur classe sociale, de leur origine ethnique, ou encore, de leur genre. Dans notre cas, les femmes ont du mal à accéder à des postes à responsabilités dans les domaines de la tech et du numérique en raison de leur genre.

Dans les milieux très masculins, les femmes ont de toute façon tellement l'habitude de faire "péter" le **plafond de verre**, pour y arriver, il y a cette habitude de se "faire violence". Je pense qu'à un moment, on s'arrête parce que c'est épuisant mentalement et qu'on atteint une limite qu'on arrive plus à franchir.

Pour moi, c'est un objectif de carrière d'avoir un poste de Chief Data Officer, et par moments, je me dis que pour y arriver, ça va être épuisant de monter encore, et encore, et encore. Il faut pousser, y aller malgré tout, et c'est là où je me dis : "Oui, le **plafond de verre** il existe, cependant, je vais tout faire pour qu'il saute."

Marine HERAULT

Autre chiffre inquiétant, **56%** des femmes quittent la tech après 10 à 20 ans d'expérience.³

Qu'est-ce qui poussent donc les femmes à quitter ce secteur ?



Les femmes face à plusieurs **barrières**

Les stéréotypes de genre dans le secteur de la tech et du numérique causent des dommages importants pour les femmes avec un niveau élevé de **comportements sexistes**.

Près d'une femme sur deux déclarent avoir été victimes d'actes ou de remarques sexistes sur leur lieu de travail au cours des 12 derniers mois. Ce pourcentage est **8%** supérieur par rapport à d'autres secteurs.²

Marine HERAULT

Dans les comportements de certains, on sent que selon les secteurs, selon les personnes qu'on a en face, c'est plus ou moins agréable d'être une femme. Il y a des moments où ça n'a aucune importance, mais d'autres où c'était un peu malaisant, où on sent que ce sont des milieux traditionnellement masculins. Ce n'est pas que je ne me sentais pas à ma place d'un point de vue légitimité, c'était plus en termes d'ambiance.

Diahara MAIGA

Si on prend en compte l'intersectionnalité, alors la situation peut devenir encore plus compliquée, surtout dans des domaines où les femmes sont déjà peu nombreuses. Je pense que tout critère de discrimination qui n'est pas objectif, et qui n'est pas lié aux compétences ou aux capacités professionnelles d'une personne, constitue un frein.

Selon Oxfam France, l'**intersectionnalité** désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination qui s'entrecroisent, se recoupent et s'intensifient mutuellement.

Pour aller plus loin, l'Ipsos a réalisé en 2023 une enquête pour la fondation L'Oréal intitulée *Harcèlement sexuel et sexisme au sein du monde scientifique* afin de mettre en avant l'étendue du **harcèlement** et des **discriminations de genre**.³

Ce rapport montre des chiffres similaires à ceux que nous avons vus pour le domaine de la tech et du numérique avec **67%** de femmes scientifiques qui estiment avoir fréquemment vécu des situations de sexisme et **69%** des femmes scientifiques qui estiment avoir vécu des situations de harcèlement sexuel.

Des résultats alarmants qui montrent à quel point il est essentiel de travailler **contre les discriminations** et sur les **enjeux d'égalités de genre** dans ces domaines.

Ce même rapport met également en lumière un autre frein qui pourrait expliquer la fin de carrière prématurée des femmes dans les domaines scientifiques et technologiques : **72%** des femmes scientifiques estiment que l'équilibre entre **vie professionnelle et vie privée** est le problème le plus important auquel elles sont confrontées et **64%** des femmes mentionnent l'impact de la maternité.

Des problématiques multiples qui n'ont qu'un **seul point de départ** : le genre des personnes qui doivent faire face à des barrières majeures dans leur carrière professionnelle.



Des tendances différentes en fonction des **pays** et des **cultures**

Le nombre de femmes dans les domaines de la tech et du numérique n'est pas le résultat du (faux) dicton "les filles ont l'esprit littéraire / les garçons ont l'esprit scientifique" mais est bel et bien le fruit de stéréotypes de genre.

Faisons un rapide **tour du monde** pour dénicher un autre point qui le prouve !³

Pour l'année scolaire 2021-2022, **46.9%** des ingénieur-es diplômé-es sont des femmes au Maroc. Dans ce pays, la grande majorité des étudiant-es (**83.2%**) ne perçoivent pas les STIM comme des domaines purement masculins et plus de la moitié (**56%**) n'ont pas entendu parler de la sous-représentation des femmes dans ce domaine.

Direction l'Asie, où plus de **50%** de femmes font partie d'équipes de cybersécurité, contre les **7.8%** de femmes formées en sécurité en France.

En fonction des **pays** et des **cultures**, les sciences et technologies ne sont pas appréhendées de la même manière, ce qui efface les stéréotypes de genre.

Cette minorité de genre, je l'ai constatée à l'école en Côte d'Ivoire, notamment dans mon école de statistiques, mais aussi en France lorsque j'ai commencé à travailler. Les femmes étaient souvent peu nombreuses et, dans certaines équipes de data, il m'est arrivé d'être la seule. Depuis quelques années, j'ai quand même l'impression que la situation s'améliore dans les deux pays. En Côte d'Ivoire, il existe par exemple des initiatives pour sensibiliser davantage de jeunes filles aux métiers des statistiques et de la data, notamment à travers des journées carrière ou des présentations dans les lycées.

En France aussi, je vois de plus en plus de femmes dans le domaine, parfois à des postes à très haute responsabilité, qui prennent la parole et partagent leur expérience. Je pense que cette visibilité contribue à faire bouger les choses.

Diahara MAIGA

Des progrès à **prendre en compte**

Ces différents constats ne mettent pas à l'honneur les capacités des femmes à évoluer dans des milieux scientifiques, technologiques ou numériques. Cependant, ils nous permettent de **comprendre les processus** mis en place pour **pouvoir les contrer** et **entrevoir un futur où les femmes seront une part entière de cet univers**.

Ce futur se profile petit à petit avec une progression du nombre de femmes dans certains domaines.

Par exemple, au sein des métiers de la tech et du numérique :

7% vs 3%

7% des femmes se tournent vers des métiers émergents de la data, comme Data Analyst ou Data Scientist, contre **3%** d'hommes.²

Focus sur la **discrimination positive**

Selon l'Observatoire des inégalités, *la discrimination positive consiste à traiter de manière préférentielle certaines catégories de population pour améliorer l'égalité des chances. On considère ainsi que pour établir une égalité réelle en pratique, il faut avantager les personnes défavorisées au départ.*

Naomi OUACHENE

Par rapport aux quotas femmes - hommes, si j'avais su que j'avais été embauchée parce que je suis une femme, ça m'aurait vraiment embêtée. Je m'intéresse surtout aux personnes pour leurs compétences et qualités humaines.

Marine HERAULT

À titre personnel, je n'ai jamais été confrontée dans la data à des situations où le fait d'être une femme me fermait des portes. Très honnêtement, j'ai plutôt l'impression que ça m'en a ouvert par un biais de discrimination positive. Quand une entreprise a une ambition de parité, elle doit remplir des quotas et, étant donné qu'il n'y a pas beaucoup de femmes dans la data, c'est un peu plus facile de postuler et de prétendre à ce que l'on souhaite.

Pour ma promotion en tant que Data Engineer Manager dans ma précédente entreprise, je n'ai pas eu de doute sur ma légitimité. Mon manager avait été très clair en me disant : "On me demande de promouvoir des femmes.", mais aussi : "Si je te propose, c'est parce que je pense que tu es capable."

Les **politiques publiques** sont également un levier essentiel pour faire basculer la tendance.

D'ici 2027, l'Union européenne pourrait faire face à une pénurie de main d'œuvre dans le secteur technologique. Pour combler une partie de ce déficit de talents, l'Europe doit **doubler** la part de femmes dans la main d'œuvre technologique pour atteindre **45%**. Cette mixité permettrait une meilleure compétitivité de l'Europe avec une **augmentation du PIB**, une **égalité des chances** plus appuyée, une **main d'œuvre hautement qualifiée** et une **diversité au service de l'innovation**.¹⁰

Pour ce faire, l'Union européenne a mis en place différents programmes :

Décennie numérique 2030

dont le programme implique notamment l'augmentation du nombre de femmes qui étudient les TIC (Technologies de l'Information et de la Communication), par le biais de l'école, de l'université, de formations ou de reconversions.¹⁰

Women Tech EU

qui récompense et soutien les startups deep tech européennes dirigées par des femmes et contribuant aux transitions écologiques, numériques et sociales. Ce projet propose des subventions ainsi qu'un accompagnement complet, permettant d'accroître le nombre de dirigeantes dans la tech, de briser le *plafond de verre* et de valoriser des modèles féminins.¹¹

Girls Go Circular

qui vise à donner aux jeunes femmes de 14 à 19 ans les connaissances et les outils nécessaires pour réussir dans les domaines de la technologie, de l'entrepreneuriat et du développement durable. Ce projet a déjà formé 60 000 écolières depuis 2020, qui ont pu par la suite étudier les STIM dans l'enseignement supérieur ou lancer des projets novateurs.¹²



L'importance d'inclure les femmes

Mixité, productivité & innovation

La mixité, qu'il s'agisse de la mixité d'âge, d'origine, de classe sociale..., ou de genre dans notre cas, est un **facteur bénéfique** dans la génération d'**innovations** et le développement de **solutions**, dans la fusion de compétences, dans la remise en question d'hypothèses et dans la compréhension d'une audience. Une **équipe de travail hétérogène** sera donc **plus productive** en ce sens.

Selon une étude réalisée par Deloitte, l'inclusion en entreprise permet un développement de la **performance**, une amélioration de la qualité de **prise de décision**, ainsi qu'une augmentation de la **collaboration** au sein des équipes.¹³

Par ailleurs, les entreprises dont **plus de 30%** de femmes sont cadres sont plus susceptibles de surperformer que les autres entreprises. Cet écart de surperformance s'établit à **48%** entre les entreprises les plus et les moins diversifiées en matière de genre.¹⁴

Côté innovation, les entreprises avec une diversité supérieure à la moyenne au sein de leurs équipes de direction ont enregistré des revenus liés à l'innovation représentant **45%** de leur chiffre d'affaires total contre **26%** pour les entreprises dont la diversité est inférieure à la moyenne.¹⁵

La mixité est donc un **moteur économique**, de **performance** et d'**innovation**, offrant une **diversité de points de vue** et la possibilité de mettre en place des **solutions innovantes**, correspondant également aux **enjeux et besoins des femmes**.

Dans l'une de mes missions, je travaille avec 2 chefs de projet, une femme et un homme. Je pense que si la femme n'était pas là, il y aurait des points de vue qui ne seraient ni échangés ni forcément mis en lumière et inversement, s'il n'y avait pas l'homme.

Eva DEPAEPE

Avoir des avis multiples permet toujours de moins foncer dans le mur, de prendre du recul et de mieux préparer les choses.

Naomi OUACHENE

Quel que soit le domaine, quand il y a un "entre-soi" (de genre, de formation ou autre), il y a moins d'exigences envers le groupe puisque nous sommes tous pareils. La diversité permet à chacun d'apporter sa vision. Il va y avoir des points sur lesquels on va être plus exigeants que les autres. Et quand, un peu partout dans le groupe, il y a des niveaux d'exigence qui augmentent, le niveau d'exigence global évolue aussi. Plus le groupe est hétérogène, plus il sera difficile d'aligner les visions et de faire avancer le groupe dans le même sens. En revanche, on observe que chacun apporte son expertise et son point de vue pour relever tout le niveau du groupe in fine.

Marine HERAULT

Si une équipe est composée en majorité d'hommes, il peut y avoir des biais dans les solutions que l'on construit, parfois même sans s'en rendre compte. Avoir des hommes et des femmes autour de la table permet déjà d'apporter des perspectives différentes et de construire des solutions plus pertinentes et plus inclusives.

En Data Science et en statistiques, c'est un peu la même logique : il est très important de travailler avec des données représentatives. Si on se base sur une seule catégorie de données, on peut introduire des biais et obtenir des résultats erronés.

Plus largement, la diversité des profils — y compris les différences de culture ou de parcours — permet d'enrichir les discussions et d'aboutir à des décisions ou des solutions plus pertinentes.

Diahara MAIGA

L'inclusion, être en phase avec les enjeux actuels

Selon l'étude *Libérez le pouvoir de l'inclusion* réalisée aux États-Unis¹⁶ :

80%

80% des répondant-es déclarent que l'inclusion est un point important dans le choix d'un-e employeur-se.

39%

39% pourraient quitter leur entreprise pour une société plus inclusive.

D'autre part, pour les personnes en recherche d'emploi, l'importance des engagements sociétaux a **doublé** depuis 2023 pour se placer à la **5^{ème} position** des critères les plus importants dans le choix d'une entreprise.¹⁷

L'inclusion et la mixité permettent donc de **limiter le turn-over**, d'**attirer de nouveaux talents**, et par conséquent, de créer une **culture d'entreprise inclusive** et de développer une **meilleure image de marque**.



La mixité pour le monde numérique de demain : focus sur l'Intelligence Artificielle

L'Intelligence Artificielle fait partie intégrante du numérique, autant dans le secteur technologique que dans nos usages quotidiens. Celle-ci est censée être le **reflet de notre société** et se base sur nos actions et réflexions. Malheureusement, si les femmes sont peu à occuper des postes dans le développement de l'IA, celle-ci apprendra avec une **vision biaisée**, une version masculine, sans la diversité et la représentation des femmes dans ses algorithmes. La diversité et l'inclusion sont les **clés** pour créer des modèles d'IA représentatifs de la société et avec le moins de biais possible.

Ces biais ont d'ailleurs pu être observés chez le géant Américain **Amazon**.¹⁸ Pour faciliter ses processus de recrutement, l'entreprise a développé un programme basé sur l'IA censé examiner et sélectionner les CV des candidat-es les plus pertinent-es. **Problème** : les candidat-es choisi-es étaient pour l'essentiel des hommes. Le logiciel avait été entraîné avec des **CV masculins**, à l'image de la surreprésentation des hommes dans le secteur technologique, lui laissant penser que le terme "**femme**" était à bannir, ce qui a conduit à l'**exclusion** de ces dernières.

Dans le monde du travail comme dans l'innovation, la diversité, notamment de genre, est primordial pour une société plus **équitable, représentative** et **créative**.

Des actions pour inclure les femmes

Faire briller les modèles féminins

Des modèles féminins pour une meilleure identification

Le sentiment d'appartenance, le besoin d'être représenté-e et la nécessité de s'identifier sont essentiels dans la **construction** de chacun et chacune. Cela a un impact sur le **développement**, l'**épanouissement** et la **réussite professionnelle**.

Avoir des modèles fait donc partie de cette dynamique, mais comment faire lorsqu'il n'y a **pas ou peu de femmes modèles** dans les domaines scientifiques et technologiques ?

L'absence de figures féminines inspirantes dans les STIM provoque un manque d'identification et de soutien : seulement **17%** d'ingénieures et techniciennes ont été encouragées par des figures féminines dans les STIM.¹⁹

Le manque de modèles féminins dans la vie professionnelle est cité comme un **obstacle majeur à l'évolution des carrières** dans des études consacrées au leadership.²⁰

Dans une seconde étude consacrée aux STIM, on souligne le manque de mentores et de paires féminines dans ces domaines qui peut **dissuader les femmes de s'y orienter**, perpétuant ainsi leur sous-représentation.²¹

Il faut dédramatiser ces filières, parce que le biais commence déjà au lycée. Les filles ne s'y orientent pas beaucoup et, au fur et à mesure du parcours, ça ne s'améliore pas forcément. Si peu de filles s'y engagent au départ, il est forcément plus difficile d'en retrouver ensuite dans les études supérieures ou dans ces métiers. Je pense aussi que c'est important d'avoir des professeures dans les matières scientifiques et techniques. Voir des femmes enseigner ces disciplines permet aux jeunes filles de se projeter davantage dans ces parcours.

Et puis, il faut aussi plus de figures féminines, notamment sur les réseaux sociaux, qui parlent de leur domaine, de leur parcours et de leur quotidien. Ça peut inspirer d'autres femmes et jeunes filles et leur faire penser : "Moi aussi, je peux faire ça."

Diahara MAIGA

Mettre en avant des modèles de femmes professionnelles dans les sciences, les technologies ou le numérique auprès de jeunes filles et d'étudiantes est essentiel pour les motiver à **rejoindre ces domaines**, favoriser un **sentiment d'appartenance**, donner **confiance en leurs capacités** et nourrir leurs **espoirs de réussite**.²¹

Cela peut passer par :

Le mentorat de femmes

Des visites dans des écoles et salons étudiant-es

La mise en visibilité de professionnelles

Le partenariat avec des programmes de reconversion

L'animation d'ateliers ou de conférences sur la réussite féminine dans les STIM et domaines numériques

La création de réseaux de professionnelles



C'est très inconscient, mais quand tu vois des femmes, des personnes auxquelles tu peux t'identifier dans un secteur d'activité, c'est beaucoup plus facile de se dire que c'est atteignable. Lors de ma reconversion en Data Engineer, je me suis souvent sentie très illégitime. Nous étions 3 femmes sur 120 et ce fut la période où je me suis sentie le plus à l'aise : le fait d'être 3 femmes dans cet océan d'hommes, nous a rapprochées, ce qui a rendu ce changement de métier un peu plus facile. Le fait d'être entourée de personnes en qui je me reconnaissais a très certainement adouci le sentiment que ça allait être compliqué.

Marine HERAULT

Il y a un manque de modèles féminins, c'est certain. C'est dommage, car c'est toujours inspirant et rassurant d'avoir des modèles. Cela ne peut qu'aider à renforcer la confiance en soi et à encourager les femmes à se lancer dans ce type de carrière.

Claire LASSAUSAIE

Les meilleures modèles,
vos collaboratrices

Mettre en lumière les compétences et l'expertise de vos collaboratrices est un levier fort pour créer de **nouveaux modèles**, inciter d'autres femmes à **suivre leur pas** et à **s'investir** dans des domaines scientifiques, technologiques ou numériques.

La valorisation apporte également un autre bénéfice important :
elle permet de limiter le syndrome de l'imposteur.

Selon le psychologue français Kévin Chassangre, le syndrome de l'imposteur peut être défini comme : *concernant des personnes qui, en dépit de signes évidents et objectifs de réussite, ne parviennent pas à s'estimer responsables de leur succès ou mériter leur récompense.*²²

Selon une étude publiée en 2025, le syndrome de l'imposteur serait **plus fort chez les femmes**, et **d'autant plus** pour les **femmes racisées ou célibataires**.²³

Le syndrome de l'imposteur, je l'ai comme malheureusement beaucoup de femmes qui travaillent dans des milieux masculins. Cependant, je ne me suis jamais sentie illégitime dans tout ce que j'ai fait, peut-être que ça m'a poussée à montrer que non seulement, je sais faire, mais qu'en plus, probablement, je sais mieux faire que d'autres.

J'ai toujours ressenti le syndrome de l'imposteur depuis que je suis arrivée dans la data, par rapport au fait que je n'ai pas un cursus IT Digital Data de base. Mais est-ce que c'est parce que je suis une femme en plus de ça ? Je pense que le fait d'avoir peu de représentativité n'aide pas. Ce sont toujours des modèles masculins, qui sont très forts, qui font que ça, qui n'ont pas de vie de famille... Je ne m'identifie pas à ça.

Marine HERAULT

Dans une réunion où je suis la seule femme et souvent aussi la plus jeune, je pense qu'inconsciemment, j'ai envie de surperformer, d'en faire plus pour pouvoir montrer que je mérite d'être là. Ce n'est pas forcément nécessaire ni attendu de moi, mais je ressens quand même cette pression.

Claire LASSAUSAIE



63% & 53%

Dans le domaine des STIM, en France et en 2024, **63%** des étudiantes et **53%** des femmes actives ressentent le syndrome de l'imposteur dans leur parcours.¹⁹

Le syndrome de l'imposteur a un impact sur la santé mentale, l'épuisement professionnel, la confiance en soi, ou encore, l'abandon des études dans ce domaine²⁵. Il peut être dû aux stéréotypes de genre limitant la légitimité des femmes à emprunter ce chemin : **82%** des femmes scientifiques interrogées par l'enquête Elles bougent se souviennent avoir été confrontées à des stéréotypes de genre tout au long de leur scolarité.¹⁹

Valoriser des modèles féminins en entreprise, c'est :

Créer de nouveaux modèles d'expertes dans des domaines où les femmes sont peu visibles

Montrer le chemin et donner confiance aux jeunes filles et aux femmes intéressées par les domaines technologiques, numériques ou scientifiques

Faire briller leurs compétences et expertises réelles auprès de leurs pair-es

Le développement d'une culture d'entreprise inclusive

Afin de reconnaître pleinement l'expertise de ses collaboratrices, d'attirer de nouveaux talents et d'assurer un espace de travail où il fait bon vivre pour toutes et tous, il est important de développer une culture d'entreprise inclusive. Cela passe par **toutes les phases de carrière** et **implique l'ensemble de l'entreprise**.

L'inclusion dans le recrutement

Lors du processus de recrutement, il est essentiel de montrer aux femmes qu'elles peuvent tout à fait prétendre à des postes techniques et/ou à responsabilités, aussi bien que leurs homologues masculins. En commençant par prendre soin de **féminiser les offres d'emplois**. Que ce soit dans le titre ou dans la fiche de poste, les lecteurs et lectrices doivent s'identifier directement.

Communiquer par défaut au masculin **renforce les stéréotypes de genre**. Pour que les femmes se sentent incluses, représentées et concernées, il est important de changer les manières de dialoguer, en passant par la féminisation des mots (qu'il s'agisse d'offre d'emploi ou de la communication en général).

Comment faire lorsque l'on parle de plusieurs genres ?

Utiliser la neutralité avec les mots épicènes :
élève, scientifique, camarade, responsable...

Dupliquer les mots avec la double flexion, c'est-à-dire que l'on va répéter deux fois le mot, l'un au féminin, l'autre au masculin.

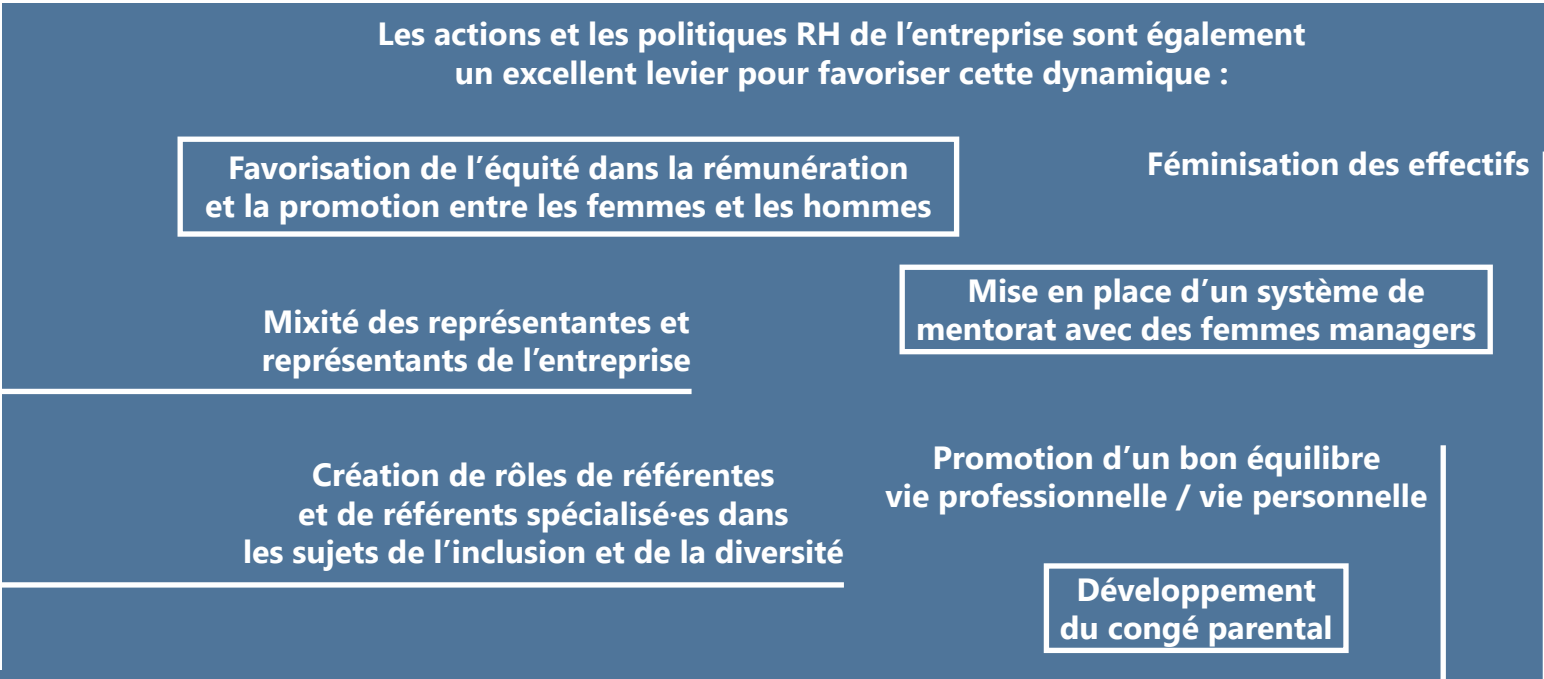
Pour déterminer l'ordre, entre le féminin et le masculin en premier, les spécialistes recommandent de classer les mots par ordre alphabétique :
des expertes et des experts, un directeur et une directrice...

Utiliser des slashes, des tirets, ou encore, des points médians :
technicien/ne, doctorant-e, mathématicien·ne...

L'inclusion dans le recrutement peut également passer par la publication d'offres d'emplois auprès d'**associations spécialisées** dans l'insertion des femmes dans les domaines numériques, technologiques ou scientifiques.

L'inclusion, un enjeu commun

L'inclusion est un enjeu commun et concerne l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices. C'est pourquoi **sensibiliser** les managers et leurs équipes est nécessaire afin de **limiter les discriminations, favoriser le bien-être au travail et impliquer chaque membre de l'organisation**. Cette sensibilisation peut passer par des campagnes de communication, des ateliers de discussions et d'échanges, des événements dédiés...



La data, ce n'est pas un seul métier, c'est tout un écosystème. On peut travailler dans différents domaines et secteurs d'activité, selon les enjeux métiers. Chacun peut y trouver sa place. Montrer cette diversité peut motiver davantage de femmes à s'y intéresser et à s'y projeter.

Diahara MAIGA

Aller à la rencontre des salariées de demain qui sont encore sur les bancs de l'école avant même qu'elles aient passé le bac, c'est aussi important. Je suis convaincue qu'il faut aller voir les jeunes filles le plus tôt possible. Avoir des espaces de discussion, de partage en interne dans les entreprises, des moments où on peut parler de l'inclusion de manière générale. L'inclusion, c'est que tout le monde se sente à sa place pour que tout le monde puisse s'épanouir et que l'on avance tous positivement dans le même sens.

Marine HERAULT

Dans le cas précis de ce livre blanc, l'inclusion touche les femmes dans le numérique, la technologie ou les sciences. Mais les **effets positifs** précédemment cités portent d'autant plus de sens avec une **diversité globale** d'âge, de genre, d'origine ethnique, d'orientation... afin de créer une **synergie efficiente et vertueuse**.

La montée en compétences pour briser le *plafond de verre*

Afin de donner l'opportunité aux femmes d'évoluer et de s'épanouir pleinement dans leur carrière, la **formation** est un **levier non-négligeable**.

En effet, la montée en compétences de femmes sur des sujets d'expertises, et également, de gestion de projets et d'équipes, pourrait leur permettre d'**accéder plus facilement à des postes à responsabilité**, brisant ainsi le *plafond de verre* auquel elles peuvent être confrontées.

Si je devais encourager une femme qui souhaite devenir manager, je lui dirais qu'il ne faut pas hésiter, que ça va très bien se passer, si elle estime qu'elle a un minimum de compétences, aujourd'hui, dans ce qu'elle fait, qui la feront se sentir à l'aise sur la prise de responsabilité. Parce que de toute façon, quand on acquiert des responsabilités, il y a forcément plein de choses inconnues. Par contre, il ne faut pas se forcer, ne pas le faire par ego et pas : "Parce que je suis une femme, je vais postuler et je vais essayer pour montrer que".

Marine HERAULT



Des associations pour l'inclusion

Elles bougent

Elles bougent a pour but d'œuvrer pour la mixité dans les domaines scientifiques et techniques et d'inciter les jeunes filles à emprunter cette voie. Elle propose aux entreprises et institutions des **partenariats** pour que leurs collaboratrices puissent s'engager en tant que **marraines**, et ainsi, donner envie aux jeunes filles de rejoindre des domaines scientifiques et techniques à l'occasion de **rencontres** en entreprise ou dans des établissements scolaires.

Social Builder

Social Builder permet aux professionnel·les du numérique de devenir **mentor·e** et d'**accompagner** une femme dans son projet entrepreneurial, d'insertion ou de reconversion. L'association offre également la possibilité aux entreprises de s'investir dans du **mécénat de compétences** avec des missions ponctuelles ou continues.

Femmes@Numérique

Femmes@Numérique travaille pour soutenir les initiatives et projets à impact visant à favoriser l'accès des femmes aux métiers du numérique. Elle propose à ses entreprises engagées de rejoindre des **actions de sensibilisation et de vulgarisation** des métiers du numérique dans des écoles et salons, de bénéficier de **ressources** pour lancer une démarche interne de sensibilisation à la féminisation, ou encore, de devenir **sponsors** d'événements.

Focus sur HTM-ELLES

Techno au féminin+ est une initiative mise en place par **Concertation Montréal** et qui a pour but de soutenir l'intérêt et la réussite éducative des jeunes filles en sciences et technologies. En 2025, pour la journée internationale des femmes et filles de science, elle a créé la campagne **HTM-ELLES** qui détourne tous les URL créés par erreur avec l'écriture inclusive pour rejoindre un seul site, vitrine de femmes inspirantes dans les STIM.

Rassurez-vous : le point médian ne crée pas d'URL !

Conclusion

Les collaboratrices de Seenovate s'adressent aux jeunes filles et femmes qui veulent rejoindre les domaines des technologies, du numérique, de la data...

Go ! C'est un domaine passionnant, avec énormément de choses à faire et des profils très différents. Et surtout, on n'a pas besoin d'être un génie des mathématiques ou d'être un geek pour se lancer dans les métiers de la data ou du numérique.

Au début, on pense souvent que c'est uniquement très technique. Mais avec le temps, on se rend compte qu'il y a aussi beaucoup de communication, de pédagogie, de travail en équipe, et même de leadership.

C'est aussi un domaine où l'on continue toujours d'apprendre. Il y a constamment de nouvelles choses à découvrir, de nouveaux outils, de nouvelles approches. Et puis c'est très satisfaisant de voir l'impact de ce que l'on fait.

Donc oui, je l'encouragerais vraiment à essayer.

Diahara MAIGA

Si une jeune fille ou une femme aime bien résoudre des problèmes, si elle aime bien le côté un peu bricolage parfois, si elle est un peu créative et curieuse... : il faut y aller !

Les métiers du digital et de la data sont parfaits pour ça. Ce sont des secteurs où on doit continuer d'apprendre toute notre vie, où on ne s'ennuie jamais, où on a toujours plein de choses à faire, à apprendre, des opportunités d'évolution permanente...

C'est un secteur qui est encore parti pour bouger, alors si on a tendance à s'ennuyer, qu'on est créatif, qu'on aime un petit peu les maths, les problèmes... c'est parfait !

Marine HERAULT

Soyez vous-même !

Eva DEPAEPE

Je dirais qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir, il faut se lancer ! Ça peut être intimidant, il y a une image négative associée à ces métiers qui peut générer de l'appréhension, mais j'ai personnellement vécu une expérience tout à fait positive jusqu'à présent.

Plus nous serons nombreuses et plus nous serons à l'aise à nous orienter vers ce domaine.

Claire LASSAUSAIE

Je lui dirais que si c'est ce qu'elle a envie de faire, qu'elle fonce !

Aussi, je lui demanderai si elle a des freins, des peurs... alors je serais là pour lui répondre. Souvent, on se fait toute une image, une montagne de plein de choses. Mais au final, petit à petit, on y arrive et c'est accessible à toutes et tous.

Avoir une personne qui est déjà passé par les mêmes étapes, c'est toujours rassurant.

Naomi OUACHENE

Ose. N'écoute pas cette petite voix qui te dit que tu n'es pas assez qualifiée, pas assez prête ou pas assez expérimentée.

Ne te fixe pas de limites et ne doute pas de ta légitimité. Prends le temps de regarder le chemin parcouru : tout ce que tu as traversé a contribué à faire de toi la personne que tu es aujourd'hui.

Continue d'avancer, entoure-toi de mentors, car l'apprentissage est permanent et c'est aussi ce qui nourrit la confiance.

Ta place existe. Alors prends-la.

Natou MASSALE

Sources

1- Observatoire des inégalités, Louis Maurin, article, *Et si la domination masculine dans les filières les plus sélectives se jouait dès le CP ?*, mars 2023 : <https://www.inegalites.fr/filles-garcons-mathematiques#:~:text=d%C3%A8s%20le%20CP%20%3F-,Et%20si%20la%20domination%20masculine%20dans%20les%20fili%C3%A8res%20les%20plus,se%20joue%20d%C3%A8s%20le%20CP.>

2- Lab Sécurité Sociale, dossier de veille, *Féminiser les métiers de la tech, quels enjeux, quels leviers ?*, juin 2024 : <https://lab.securite-sociale.fr/files/live/sites/sitelab/files/documents/Veille/2024-06/dossier-femmes-dans-la-tech.pdf>

3- Décodeuses, rapport, *L'Ascension des Femmes dans la Tech : Défis, Opportunités et Enjeux*, 2024 : https://decodeuses.org/wp-content/uploads/Rapport_DC-1.pdf

4- Jedha, Julien Fournari, article, *Femmes dans la Tech en 2026 : chiffres, enjeux et évolutions*, janvier 2026 : <https://www.jedha.co/financement-formations/femmes-dans-la-tech-en-2025-progres-defis-et-chiffres-cles>

5- Eurostat, Helene Strandell et Pascal Wolf, *Chiffres clés de l'Europe*, 2016 : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-key-figures/-/KS-EI-16-001>

6- Gender Scan, Claudine Schmuck et le cabinet Global Contact, communiqué de presse, *Publication enquête Gender Scan Etudiants ingénieur 24, La proportion d'étudiantes dans les sciences et technologies en forte baisse, les professionnels et les acteurs se mobilisent*, 20 février 2024 : https://www.genderscan.org/Docs/CP_Etudiants_Ecoles_Ingenieurs_2024.pdf

7- Economie.gouv, article, *Le panorama de l'écosystème tech français dévoilé pour la première fois*, octobre 2025 : <https://www.economie.gouv.fr/actualites/le-panorama-de-lecosysteme-tech-francais-devoile-pour-la-premiere-fois>

8- Etude Sista et BCG 2022, résumé d'étude, *French Tech 120 : des instances dirigeantes très loin de la parité*, novembre 2022 : <https://wearesista.com/etude-sista-bcg-ft120/>

9- INSEE, étude, *Femmes et hommes, l'égalité en question*, mars 2022 : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6047805>

10- Commission Européenne, article, *Women in Digital*, mis à jour en avril 2025 : <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/women-digital>

11- Digital Skills and Jobs Platform Europa, Caterina Bortolaso, article, *Women Tech EU*, mis à jour en mars 2025 : <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/opportunities/funding/women-techeu-third-open-call>

12- Community Girls go STEM, site internet : <https://eit-girlsgostem.eu/>

13- Deloitte, Juliet Bourke et Bernadette Dillon, rapport, *The diversity and inclusion revolution*, janvier 2018 : https://www.odennetwork.com/wp-content/uploads/2021/04/DI_Diversity-and-inclusion-revolution.pdf

14- McKinsey, Sundiatu Dixon-Fyle, Kevin Dolan, Dame Vivian Hunt et Sara Prince, rapport, *Diversity wins : How inclusion matters*, mai 2020 : <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

15- BCG, Rocío Lorenzo, Nicole Voigt, Miki Tsusaka, Matt Krentz, et Katie Abouzahr, article, *How Diverse Leadership Teams Boost Innovation*, 23 janvier 2018 : <https://www.bcg.com/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

16- Deloitte, rapport, *Unleashing the power of inclusion*, 2017 : <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone3/us/en/docs/about/2024/us-about-deloitte-unleashing-power-of-inclusion.pdf>

17- BVA People Consulting / AFL diversity, enquête, *Diversité et inclusion en entreprise*, mars 2024 : <https://www.afldiversity.com/mesurer/barometres/barometre-2024/>

18- Blog du modérateur, Alexandra Patard, avec Mélissa Cottin, article, *Mixité dans le numérique : pourquoi les entreprises ont un rôle essentiel à jouer, et comment y parvenir*, décembre 2025 : <https://www.blogdumoderateur.com/mixite-numerique-pourquoi-entreprises-role-essentiel-jouer/>

19 - Elles bougent, enquête, *Carrières en sciences : l'orientation est-elle toujours genrée en 2024 ?*, septembre 2024 : <https://www.ingenieuses.fr/2024/10/10/enquete-elles-bougent-les-stereotypes-freinent-encore-laces-des-filles-aux-sciences/>

20- Ruth Sealy et Val Singh, article scientifique, *The Importance of Role Models in the Development of Leaders' Professional Identities*, janvier 2008 : https://www.researchgate.net/publication/304738507_The_Importance_of_Role_Models_in_the_Development_of_Leaders'_Professional_Identities

21- Marina Tal, Rea Lavi, Shari Reiss et Yehudit Judy Dori, article scientifique, *Gender Perspectives on Role Models: Insights from STEM Students and Professionals*, mai 2024 : <https://doi.org/10.1007/s10956-024-10114-y>

22- Valentine Chauvin, thèse, *Le syndrome de l'imposteur : étude auprès des internes de médecine générale de la faculté de Nantes*, octobre 2023 : <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-04232831/document>

23- Paloma Guenes, Rafael Tomaz, Bianca Trinkenreich, Maria Teresa Baldassarre, Margarte-Anne Storey et Marcos Kalinowski, article scientifique, *Impostor Phenomenon Among Software Engineers : Investigating Gender Differences and Well-Being*, février 2025 : <https://doi.org/10.48550/arXiv.2502.07914>

25- Jiyun Elizabeth L. Shin, article scientifique, *Impostorism: prevalence and its relationships with mental health, burnout, dropout consideration, and achievement among graduate women in STEM*, juin 2025 : <https://doi.org/10.1007/s11218-025-10090-0>

