

Les femmes dans la tech

Une mixité encore à conquérir

Malgré des besoins criants, le digital compte seulement 24% de professionnelles. L'absence de politique d'enseignement volontariste et de modèles féminins fait fuir cette potentielle manne de recrutement.

Le paradoxe est cruel. «La tech est née grâce aux femmes, qui furent les premières à manipuler les machines lors de la digitalisation», souligne Véronique Saubot, directrice générale de Simplon, une école de formation aux métiers du numérique. Pourtant, leur proportion au sein de ces professions d'avenir stagne sous les 25%, bien loin de la réalité de la société. Pire : dans les postes de direction, les femmes ne représentent plus que 11% des effectifs, selon Gina Gulla-Menez, responsable du programme She-LeadsTech en France pour l'association internationale Isaca, spécialisée dans les systèmes d'information.

Visibilité des expertes. Cette hémorragie commence dès l'école. Rémi Ferrand, délégué général de l'association Talents du numérique, pointe des chiffres alarmants : seulement 15,2% de filles en spécialité numérique et sciences informatiques (NSI) au lycée, 19,4% dans les formations supérieures du numérique. «Malgré une mobilisation et des investissements importants, les chiffres demeurent têtus», constate-t-il. Pour Aline Aubertin, directrice générale de l'Institut



Nassima Yahiaoui, 36 ans, chargée d'études et développement à la direction des systèmes d'information (DSI), Région Sud (ex-Paca)

Géologue de formation, spécialisée dans l'étude des algues microscopiques, j'ai souhaité, il y a quelques années, me réorienter dans le numérique, un secteur incontournable et riche en opportunités. Aujourd'hui, je pilote des projets liés aux applications internes de la Région Sud, j'assure le lien avec nos usagers, je développe des solutions qui nécessitent moins de code. Le numérique n'est pas si éloigné de la géologie. J'y retrouve les piliers qui me faisaient vibrer en recherche : le sens de l'analyse, l'observation rigoureuse et la quête de modèles pour résoudre des problèmes complexes.

supérieur d'électronique de Paris (Isep) et présidente d'honneur de l'association Femmes ingénieures, les racines du problème remontent à l'école primaire. «Le corps enseignant, majoritairement issu de filières littéraires, manque parfois d'aisance avec les sciences et transmet cette appréhension, souvent à son corps défendant, aux petites filles», explique-t-elle. Elle cite «l'effet Scully», du nom de l'héroïne de la série «X-Files» : la présence de figures scientifiques féminines à l'écran crée des pics de vocation. A l'inverse, l'absence de modèles renforce le sentiment d'illégitimité. Gina Gulla-Menez, qui dirige un master systèmes d'information à Paris Dauphine, en témoigne : les étudiantes s'inscrivent parce qu'une femme est à la tête de la formation. «La visibilité des expertes représente le premier moteur de recrutement», insiste-t-elle.

De son côté, Rémi Ferrand rappelle que la France ne prévoit que 216 heures de formation informatique durant la scolarité contre 473 heures en Estonie, pays exemplaire en matière de transformation digitale (étude Olecio réalisée en 2024 pour Talents du numérique). Face à ce constat, certaines initiatives s'efforcent de changer la donne. Chez



En 2025, l'Institut supérieur d'électronique de Paris (Isep) avait 27% de filles parmi les entrants, le plus haut taux pour une école d'ingénieurs.

PHOTOS : ISEP / DR

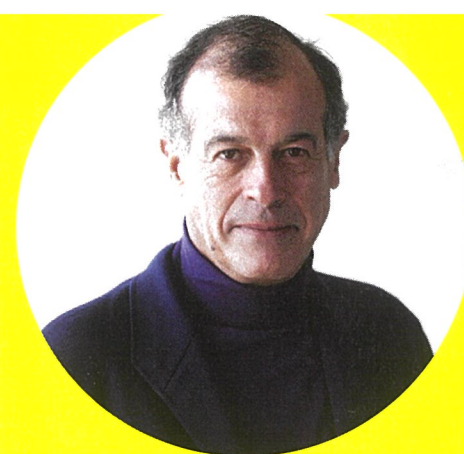
Simplon, une stratégie volontariste a permis aux femmes d'atteindre 40% des effectifs, soit le double de la moyenne du marché. «Nous avons mis en place des programmes de découverte exclusivement féminins pour susciter des vocations avant l'entrée en formation», détaille Véronique Saubot.

Biais sexistes. Selon certains experts, l'émergence de l'intelligence artificielle générative pourrait rebattre les cartes. Véronique Saubot y voit un levier de réconciliation : «L'image d'Épinal de l'adolescent isolé jouant aux jeux vidéo a longtemps agi comme un repoussoir. L'IA rend la technologie plus accessible et moins mécanique. En prenant en charge les tâches d'analyse pure, elle déplace la valeur ajoutée vers le sens et le cas d'usage concret, des domaines où les femmes excellent.» Mais le risque est réel. «Une IA conçue par une population homogène de mâles blancs exclut de fait la moitié de l'humanité», prévient Gina Gulla-Menez. Aline Aubertin enfonce le clou : «44% des applications d'IA actuelles présentent des biais sexistes».

Pour la patronne de l'Isep, la stagnation de la place des femmes dans les mé-

tiers du numérique nécessite une action systémique : «Agir sur un unique levier est inutile si la chaîne se brise plus tard. Si une ingénieure formée arrive dans un environnement de travail toxique, elle quittera la technique. La mixité doit être infusée dans chaque décision, comme une démarche qualité», plaide-t-elle. Rémi Ferrand abonde : «Il est impératif de travailler sur les stéréotypes inconscients et de faire du numérique une compétence transversale et ambitieuse pour tous, en commençant par l'éducation nationale.» Au-delà de l'égalité femmes-hommes, c'est un enjeu de performance et de souveraineté qui se joue. Le marché manque de dizaines de milliers d'ingénieurs. «Se priver des femmes, c'est se priver du principal vivier de croissance», martèle Aline Aubertin. Pour Gina Gulla-Menez, l'enjeu s'avère civilisationnel : «C'est au niveau des postes de direction que se prend le pouvoir et que se décide l'avenir des outils. Le combat pour la mixité dans la tech n'est pas qu'une question de justice sociale. C'est une course contre la montre pour éviter qu'un monde numérique conçu par et pour une minorité ne façonne durablement notre avenir commun.»

Eric Delon



Henri Giscard d'Estaing
Fondateur de l'École
du leadership de Paris

La diversité, levier clé de la transformation digitale

On le sait, le leadership repose sur un diagnostic partagé et se mesure à la capacité d'embarquer les équipes pour conduire des transformations durables. Cette capacité ne dépend pas du seul leader, elle relève aussi des équipes qui, pour piloter le changement, doivent refléter la diversité du corps social de l'entreprise et de ses clients. La transformation digitale illustre particulièrement cette nécessité. Elle mobilise des compétences multiples – technologiques, marketing, organisationnelles... – et modifie en profondeur les modes de travail. La complexité accrue qu'elle induit et les inquiétudes qu'elle génère exigent des points de vue variés et des expériences diversifiées. Dans ce contexte, la place des femmes constitue un enjeu stratégique majeur. A la fois en tant que levier de performance et qu'en termes de compréhension du marché. Le parcours de transformation digitale du Club Med en est une bonne illustration. L'intégration des équipes marketing, digitales et des systèmes d'information a été conduite par une femme, Anne Browaeys, entourée de profils et de compétences divers. Cette mixité des talents et des sensibilités a largement contribué au succès stratégique du groupe et prouve à quel point, aujourd'hui, la diversité ne peut être traitée comme un enjeu périphérique, mais s'impose en levier clé de leadership et de réussite des transformations.