



Publication du baromètre SheLeadsTech

Florence Sèdes¹

La SIF a rencontré Gina Gullà-Ménez, professeure associée à l'université Paris Dauphine-PSL, administratrice de l'Association française de l'audit et du conseil informatique (AFAI), antenne française de l'association *Information Systems Audit and Control Association* (ISACA) qui publie la seconde édition du baromètre SheLeadsTech, état des lieux de la question de l'emploi des femmes dans le secteur du numérique et au-delà force de proposition pour attirer, former et recruter à ses métiers.

De formation ingénieure en informatique, Gina Gullà-Ménez affiche un parcours professionnel qui couvre plusieurs dimensions : à la fois une expertise affûtée en audit, contrôle interne informatique et cybersécurité, et une expérience affirmée de conduite de grands programmes et de management d'équipes internationales au sein de groupes tels que Thales, la R&D Orange et Sanofi.

En complément de ses domaines de prédilection, notamment, l'amélioration des processus, le réglementaire finance, pharmaceutique et informatique, la conduite de projet, elle dirige aujourd'hui le master 2 *Executive Master* — audit et conseil des systèmes d'information campus Dauphine Paris et Tunis. Elle contribue activement à la promotion de bonnes pratiques en tant que membre du conseil d'administration de l'ISACA-AFAI et responsable de la commission SheLeadsTech.

L'ISACA est une association professionnelle internationale, qui regroupe plus de 165 000 membres dans 188 pays, dont l'objectif est d'améliorer la gouvernance des

1. Professeure d'informatique à l'université Toulouse 3 et chargée de mission Femmes et informatique à la SIF.

systèmes d'information, notamment par l'amélioration des méthodes d'audit informatique. Plusieurs sections dans le monde représentent l'ISACA et offrent des informations en français, dont l'AFAI en France². L'ISACA-AFAI est l'association de référence pour un numérique de confiance³. Créée en 1982, elle est le chapitre français de l'ISACA : elle rassemble aujourd'hui près d'un millier de professionnels en France qui partagent leur engagement pour des systèmes d'information de confiance et créateurs de valeur. Par ailleurs, active pour développer la féminisation des métiers du numérique, l'ISACA-AFAI particulièrement concernée et légitime le domaine de la Tech⁴, a lancé le programme mondial SheLeadsTech en 2017. Il vise à accroître la représentation des femmes dans des rôles de leader dans le domaine de la Tech.

Elisabeth Moreno, cheffe d'entreprise, membre du *board* DEI Sanofi, ancienne ministre égalité, diversité, présidente de la fondation Femmes, préface ce rapport : « *Le baromètre SheLeadsTech est une véritable opportunité pour notre société de prendre conscience des obstacles auxquels les femmes sont confrontées dans le domaine des nouvelles technologies et de formuler des actions larges et concrètes pour y remédier. Nous devons reconnaître que la diversité de genre est un atout essentiel pour l'innovation, la créativité et la compétitivité de notre pays* ». Détaillant un catalogue de bonnes pratiques innovantes mises en œuvre par les entreprises sollicitées, le document développe les éléments nécessaires à la poursuite de la mobilisation et propose une « boîte à idées ». Ainsi, un des écueils bien identifié est celui du *tuyau percé*, qui voit les (rares) femmes engagées dans les carrières du numérique renoncer ou changer de profil de postes. La qualité de vie au travail (et en dehors) est un critère fort. Cette qualité de vie est un levier collectif essentiel bien au-delà de la simple organisation⁵. Pour illustrer les bonnes pratiques, citons deux points mis en exergue dans le rapport :

- 80 % des répondants déclarent avoir aménagé des conditions de travail propices au bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'immense majorité des répondants au questionnaire du baromètre SheLeadsTech 2023 déclarent avoir aménagé l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, pour tenir compte des contraintes liées à la vie familiale. Sont alors mis en place des possibilités d'aménagement 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.

2. https://fr.wikipedia.org/wiki/Association_fran%C3%A7aise_de_l%E2%80%99audit_et_du_conseil_informatiques.

3. <https://www.numeriquedeconfiance.org>.

4. <https://www.latechpourtoutes.fr/>.

5. <https://news-24.fr/le-taux-de-natalite-au-japon-double-apres-que-cette-entreprise-a-interdit-les-longues-heures-de-travail>.

— 75 % 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 2023. 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.

Pour initier ce flux, l'entretenir, maintenir une attractivité des carrières et une irrigation continue, stable et dans un temps long, le baromètre rappelle les points clés à viser :

- (1) attirer les femmes vers le numérique ;
- (2) garder les talents féminins du numérique ;
- (3) encourager les femmes à évoluer dans le numérique ;
- (4) ouvrir la cybersécurité aux femmes.

Pour conclure, il est nécessaire « *pour garantir un numérique diversifié et inclusif [...] de pousser à une prise de conscience et une prise en compte de la situation et de ses impacts : des freins que cela constitue au bien-être, à la santé au travail des collaborateurs et à la performance des entreprises.* »