



EUROPEAN CYBER SECURITY ORGANISATION

FRANCE

LA CHARTE

**DES BONNES PRATIQUES POUR LE
RECRUTEMENT PLUS INCLUSIF ET LA
FIDÉLISATION DES TALENTS FÉMININS.**

***Promouvoir les métiers de
la cyber auprès des femmes***

***Promouvoir les femmes
auprès des acteurs de la cyber***



Charte des bonnes pratiques pour le recrutement plus inclusif et la fidélisation des talents féminins.

Ce document est un guide qui s'adresse à l'ensemble des structures employant des professionnels féminins du secteur cyber, qu'il s'agisse des producteurs ou des utilisateurs, du service public comme du privé.

Introduction

I Les freins

- A- Les stéréotypes de genre
- B- Les biais culturels
- C- Syndrome de l'imposteur
- D- La théorie du milieu hostile
- E- Management exclusivement quantitatif
(des performances basées uniquement sur les chiffres)
- F- Problèmes d'organisation du travail
- G- Égalité salariale entre les hommes et les femmes

II Les solutions

- A- Sensibilisation à la nécessité de la mixité (en priorité) / diversité
- B- Attention particulière au vocabulaire des annonces
- C- Attention particulière à la promotion interne et à l'égalité des salaires
- D- Organisation du travail
- E- Intégration des critères qualitatifs dans l'évaluation des performances
- F- Recrutement
- G- Tableau de bord regroupant des outils et des indicateurs

Introduction

En France, la place des femmes dans l'industrie de la cybersécurité reste relativement limitée, tout comme dans de nombreux autres pays. Bien que des progrès aient été réalisés pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans ce domaine, les femmes restent sous-représentées.

Selon certaines études et statistiques, les femmes ne représentent qu'une petite proportion des professionnels de la cybersécurité en France. Par exemple, une enquête réalisée par le Clusif (Club de la Sécurité de l'Information Français) en 2020 a révélé que seulement 11% des professionnels de la cybersécurité interrogés étaient des femmes.

Plusieurs facteurs peuvent contribuer à cette disparité de genre. Il y a souvent un manque de modèles féminins dans le domaine de la cybersécurité, ce qui peut décourager les femmes à s'engager dans cette industrie. De plus, les stéréotypes de genre persistants et les biais inconscients peuvent également jouer un rôle dans la faible représentation des femmes.

Cependant, il est important de noter que des initiatives sont mises en place pour encourager la participation des femmes dans la cybersécurité en France. Des programmes de mentorat, des formations spécifiques, des événements et des réseaux professionnels ont été créés pour promouvoir l'inclusion des femmes dans ce domaine.

Il est crucial de continuer à sensibiliser et à encourager les femmes à poursuivre des carrières en cybersécurité, car la diversité des talents et des perspectives est essentielle pour relever les défis complexes et en constante évolution de la sécurité informatique.

Pour combattre les stéréotypes dans le domaine de la cybersécurité et encourager la participation des femmes, voici quelques pistes d'actions :

- 1. Sensibilisation et éducation :** Il est important de sensibiliser dès le plus jeune âge à la diversité des carrières possibles en cybersécurité, en mettant en avant des modèles féminins inspirants. Cela peut être réalisé à travers des interventions dans les écoles, des programmes d'éducation numérique et des initiatives de sensibilisation.
- 2. Mentorat et parrainage :** Les programmes de mentorat peuvent être très efficaces pour soutenir et guider les femmes qui souhaitent poursuivre une carrière en cybersécurité. Mettre en place des programmes qui connectent les femmes établies dans le domaine avec les nouvelles venues peut aider à briser les barrières et à encourager la progression professionnelle.
- 3. Formation et développement professionnel :** Offrir des opportunités de formation et de développement professionnel spécifiquement axées sur les femmes en cybersécurité peut contribuer à combler les écarts de compétences et à renforcer la confiance. Cela peut inclure des ateliers, des programmes de certification, des cours en ligne et des événements de réseautage.
- 4. Promotion de modèles féminins :** Mettre en avant les réussites et les réalisations des femmes dans le domaine de la cybersécurité est essentiel pour inspirer les autres et changer les perceptions. Cela peut se faire à travers des conférences, des interviews, des articles et des publications mettant en valeur les femmes leaders de l'industrie.
- 5. Collaboration et réseautage :** Encourager la collaboration et le réseautage entre les femmes travaillant dans la cybersécurité peut renforcer le soutien mutuel, favoriser l'échange d'expériences et faciliter l'accès à des opportunités professionnelles.
- 6. Politiques d'inclusion et de diversité :** Les entreprises et les organisations du secteur de la cybersécurité doivent adopter des politiques d'inclusion et de diversité solides. Cela peut inclure des objectifs de recrutement et de promotion équilibrés, l'élimination des biais inconscients dans les processus de sélection, ainsi que la création d'un environnement de travail inclusif où tous les employés se sentent valorisés et respectés.

En mettant en œuvre ces différentes pistes, il est possible de promouvoir une plus grande participation des femmes dans le domaine de la cybersécurité et de lutter contre les stéréotypes de genre qui persistent.

Afin que les entreprises de l'industrie de la cybersécurité, ainsi que toutes celles qui possèdent un service dédié à la cybersécurité puissent embaucher des talents féminins et les fidéliser, nous Women4Cyber France, proposons cette charte.

I- Les freins

A- Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes liés au genre sont des croyances préconçues et ancrées, au sujet des rôles, des comportements et des caractéristiques attendus et attribués aux individus en fonction de leur genre. Ils peuvent se manifester de manière diverse et influencer la façon dont les individus se perçoivent et dont ils interagissent au sein de leur communauté. Ainsi, sont associés certains comportements à la masculinité et d'autres à la féminité, ce qui a pour conséquence de créer des attentes et des normes qui souvent prennent la forme de contraintes.

Les stéréotypes de genre sont depuis longtemps profondément liés aux perceptions sociétales des femmes, influençant les opportunités qui leur sont offertes. Ces stéréotypes peuvent présenter une vision limitée des capacités, des envies et des aspirations des femmes dans la société et apparaissent comme un véritable frein à la réalisation de leur plein potentiel. Un des exemples le plus parlant est celui selon lequel les femmes sont moins compétentes et performantes que les hommes dans certaines matières comme les mathématiques ou les sciences ou encore la technologie. Cette conception peut avoir comme effet d'influencer les trajectoires scolaires et universitaires des femmes.

B- Les biais culturels

Pour comprendre le biais culturel, il faut tout d'abord s'intéresser à la définition du biais cognitif. En effet, les biais cognitifs sont des schémas systématiques de déviation de la rationalité ou de la pensée objective qui se produisent lorsque le cerveau traite une information qui lui est donnée. Ils résultent souvent d'heuristiques, c'est-à-dire des raccourcis mentaux que le cerveau utilise pour donner automatiquement un sens à une information complexe ou difficile à traiter. Il s'agit en effet de règles inconscientes pour reformuler un problème. De ce fait, ces biais peuvent affecter le jugement, la prise de décision et la perception du monde extérieur.

Les biais culturels, quant à eux, liés aux femmes englobent un large éventail d'idées préconçues et de stéréotypes ancrés dans les croyances culturelles, les normes et les traditions. Ces biais peuvent varier considérablement d'une culture à l'autre, mais ils se traduisent souvent par des inégalités entre les sexes et des discriminations à l'égard des femmes.

C- Syndrome de l'imposteur

Le syndrome de l'imposteur touche les individus qui, malgré leur possession de toutes les compétences requises pour leur profession, éprouvent un sentiment d'inadéquation et se déprécient de manière constante.

Il peut toucher des personnes de tous genres mais il a initialement été identifié chez les femmes. Les recherches suggèrent que les femmes sont souvent plus enclines à ressentir le syndrome de l'imposteur en raison de facteurs sociaux, culturels et psychologiques. L'expression "phénomène de l'imposteur" a été utilisée pour désigner une expérience interne d'imposture intellectuelle qui au départ était répandue parmi un échantillon choisi de femmes très performantes. Cela s'illustre par le sentiment de celles-ci de ne pas être celles que le monde extérieur perçoit, malgré des résultats académiques et professionnels exceptionnels. Le phénomène appelle un sentiment sous-jacent de fraude, l'impression prédominante de tromper tant la sphère personnelle que professionnelle.

Ce sentiment se caractérise par l'incapacité à évaluer de manière objective ses compétences et ses performances, qui se traduit par l'attribution d'une réussite personnelle à des facteurs externes. Ces facteurs peuvent être la chance, le hasard, des circonstances favorables ou encore l'aide par certaines personnes. La psychologue Pauline Clance relève plusieurs niveaux du sentiment d'imposture. Dans des cas plus prononcés, il peut prendre la forme d'auto-sabotage qui consiste à empêcher sa propre réussite. Cela se traduit notamment par une peur de l'échec telle qu'elle mène à éviter des opportunités et de nouveaux défis qui auraient pu mener à la croissance et au succès. En agissant ainsi, la personne concernée se fige afin de se prouver que l'objectif était par essence inaccessible.

À l'inverse, il peut prendre la forme d'une surresponsabilisation afin de démontrer que l'on est capable de tout faire à la fois. Ici, le syndrome alimente l'envie et la motivation de réussir à tout prix, ce qui peut parfois mener à une anxiété constante, liée à un travail acharné afin de s'assurer que personne ne découvre "l'imposture en soi". Ce surmenage est étroitement lié à un perfectionnisme latent, ce qui peut mener in fine à un burn-out.

D- La théorie du milieu hostile

La théorie du milieu hostile au travail, également connue sous le nom de "theory of hostile work environments" en anglais, se réfère à une perspective qui analyse les conditions de travail négatives dans lesquelles les employés peuvent se trouver. Cette théorie met l'accent sur les environnements de travail où les employés se sentent mal à l'aise, menacés, ou discriminés.

Voici quelques points clés à considérer concernant la théorie du milieu hostile au travail :

Conditions de travail néfastes : La théorie met en lumière les conditions de travail qui peuvent être toxiques pour les employés. Cela peut inclure des comportements inappropriés, du harcèlement, de la discrimination, des pratiques de gestion injustes, etc.

Impact sur les employés : Lorsque les employés sont confrontés à un environnement de travail hostile, cela peut avoir de graves conséquences sur leur bien-être, leur moral, leur productivité et même leur santé mentale.

Responsabilité de l'employeur : Les employeurs ont la responsabilité de créer un environnement de travail sûr, respectueux et positif pour leurs employés. Lorsque des comportements hostiles sont présents, les employeurs sont tenus de prendre des mesures pour y remédier.

Cadre légal : Il existe des lois et des réglementations qui protègent les employés contre le harcèlement, la discrimination et d'autres formes de comportements hostiles au travail. Les employeurs sont tenus de respecter ces lois et de prendre des mesures correctives lorsque cela est nécessaire.

En résumé, la théorie du milieu hostile au travail met en lumière l'importance d'un environnement de travail sain et respectueux pour le bien-être des employés et la productivité de l'organisation.

E- Management exclusivement quantitatif

Le management des performances basé uniquement sur les chiffres est une approche de gestion qui se concentre principalement sur les résultats dans le cadre des évaluations des performances des salariés au sein d'une organisation. Si cette méthode présente de nombreux avantages quant à l'objectivité et la facilité de mesure de performance, il n'en demeure pas moins que plusieurs inconvénients en découlent.

En se concentrant uniquement sur des métriques quantifiables, parfois la qualité peut être négligée. Les performances qualitatives se concentrent sur des aspects qui ne sont pas mesurables en chiffres ou en données, telles que la créativité ou encore l'attention aux détails lors de la réalisation d'une tâche.

Il semblerait qu'au prime abord, le public féminin y serait plus sensible, cependant on peut constater que dans les entreprises où un mixe quantité/qualité a été mis en place pour évaluer les performances, les hommes comme les femmes s'y épanouissent plus.

F- Organisation du travail

Des politiques d'organisation de travail inadaptées aux attentes des femmes peuvent avoir un impact significatif sur l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Certaines politiques instaurées peuvent être problématiques notamment lorsqu'elles concernent, par exemple, des horaires de travail fixes et rigides rendant impossible la conciliation avec des obligations extraprofessionnelles (personnelle, familiale...).

Si ce déséquilibre peut causer a minima un épuisement et stress permanent, il peut également mener à impacter directement la carrière d'une femme, qui sera à un moment donné amenée à faire des choix. Hésiter à poursuivre son chemin de carrière ou à prendre un poste avec plus de responsabilités peut souvent mener à une stagnation professionnelle et une perte d'opportunités. Les entreprises n'offrant pas de flexibilité à leurs salariées peuvent ainsi voir une perte de talents par manque d'écoute et d'adaptation à aux besoins réels de celles-ci.

G- Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Il est fréquent dans les entreprises que les employeurs soient plus exigeants avec les femmes qu'avec les hommes. A compétence égale, il n'y a pas vraiment le même niveau de responsabilités entre les hommes et les femmes.

De plus, selon l'INSEE, en 2017, les femmes salariées du secteur privé gagnent en moyenne 16,8 % de moins que les hommes en équivalent temps plein, c'est-à-dire pour un même volume de travail. En 2021, le salaire moyen des femmes est inférieur de 15 % à celui des hommes. Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4 % à temps de travail et à postes comparables en 2021.

Par ailleurs, elles accèdent moins aux emplois les mieux rémunérés, ce qui explique une grande partie de l'écart de salaire.

II- Les solutions

A- Sensibilisation à la nécessité de la mixité (en priorité) /diversité

La sensibilisation à la nécessité de la mixité et de la diversité au sein du monde la cybersécurité revêt une importance indiscutable. Cette prise de conscience constitue le fondement d'une culture d'entreprise dynamique, inclusive et propice à l'épanouissement professionnel.

En mettant l'accent sur la mixité en premier lieu, l'organisation reconnaît l'importance de favoriser un équilibre entre les genres. La variété des perspectives, des compétences et des expériences qui découle de la mixité contribue à stimuler l'innovation, à renforcer la créativité et à promouvoir la place de la femme dans la cybersécurité.

La sensibilisation à la diversité en second lieu, qui englobe également d'autres dimensions telles que l'origine, la culture, l'âge, l'handicap élargit encore davantage les horizons du travail au sein de l'organisation. Elle permet de tirer parti des multiples talents et points de vue au sein des équipes.

Au-delà des avantages de performance, la sensibilisation à la nécessité de la mixité et de la diversité répond également à des impératifs éthiques et sociétaux. L'organisation se positionne en tant qu'acteur engagé dans la création d'un environnement professionnel équitable et inclusif, luttant ainsi contre le syndrome de l'imposteur dans les équipes.

Il existe en ligne plusieurs MOOC sur l'égalité professionnelle femme/homme notamment celui proposé par l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Recommandations : Réaliser une sensibilisation régulière des équipes et des chargés de recrutement aux questions de mixité et de diversité.

B. Attention particulière au vocabulaire des annonces

L'attention particulière accordée au choix des termes dans les offres d'emplois souligne l'importance d'une formulation inclusive. Cette démarche vise à créer un environnement inclusif dès le premier contact avec la candidate, démontrant l'engagement de l'organisation envers l'égalité et la diversité.

La précision qu'un accompagnement à la prise de poste en cybersécurité sera/serait prodigué renforce encore une fois la valorisation par l'organisation de l'acquisition de talents mixtes.

La concision de l'annonce est un facteur favorisant les candidatures féminines, car en moyenne une femme cherchera à maîtriser 80% des compétences requises pour le poste avant de postuler.

La promotion de la marque employeur est également une stratégie essentielle pour accroître l'attrait à l'organisation. En effet, en mettant en avant ses valeurs et sa culture inclusive, celle-ci devient plus attractive pour les talents quel que soit leur genre. Aujourd'hui, il appartient à l'entreprise de se présenter de manière convaincante et de promouvoir ses principes, notamment par l'adhésion à la présente Charte.

Cette approche proactive en matière d'égalité de genre contribue non seulement à diversifier le vivier de talents mais renforce également l'adaptation des produits de la cybersécurité au grand public.

C. Attention particulière à la promotion interne et à l'égalité des salaires

L'égalité des opportunités professionnelles est fondamentale, et à compétence égale, il est impératif que les femmes aient la possibilité d'accéder à des postes à responsabilité de même niveau que leurs homologues masculins. Cette approche garantit une promotion équitable basée sur les compétences et les performances.

Le rôle du référent égalité prend une importance particulière dans cette perspective. En encourageant la reconversion interne par le biais de formations en cybersécurité, le référent facilite l'adaptation des collaboratrices à des nouveaux postes au sein de l'organisation. Par ailleurs, le référent joue un rôle crucial dans la promotion de la diversité en facilitant l'accès aux postes cyber pour un personnel féminin de tout âge.

La mise en place de dispositifs de formations pour accompagner des parcours professionnels qui ne sont pas dans le domaine de la cybersécurité semble primordiale.

D- Organisation du travail

Il convient de s'assurer que la culture de l'organisation intègre des considérations liées aux enjeux spécifiques des femmes sans stigmatiser leurs besoins, qui parfois sont différents de ceux des hommes.

L'inclusion de ces sujets au sein de la réflexion managériale revêt une importance capitale pour garantir l'équité et la reconnaissance des besoins individuels. En particulier, l'intégration dans l'organisation de congés menstruels, d'enfants malades.

Par ailleurs, pour favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, il est conseillé pour les employeurs :

- d'éviter de programmer de manière systématique des réunions après 17h,
- d'intégrer la possibilité de travailler à distance,
- d'offrir la possibilité de crèches et de garde d'enfant

Tous ces points permettent l'épanouissement de l'ensemble des collaborateurs même si le public féminin y est le plus sensible.

E- Intégration des critères qualitatifs dans l'évaluation des performances

Lors de l'évaluation des performances, il est crucial de reconnaître la dualité dans l'essence du langage. Le langage peut prendre une dimension tant factuelle et argumentative que sentimentale et empathique, quel que soit le genre.

La définition d'objectifs clairs dans le domaine de la cybersécurité œuvre à donner un sens aux missions réalisées, et ainsi permettre à l'organisation de s'inscrire dans une démarche plus motivante et convaincante, ce qui touche tant les hommes que les femmes.

Par ailleurs, l'intégration des soft skills dans les performances permet d'éviter les stéréotypes de genre. Ces soft skills doivent surtout être valorisées de manière précoce dans les écoles et plus tard dans l'enseignement supérieur afin de favoriser le développement de l'intelligence émotionnelle et continuer ensuite à un management de qualité.

F- Recrutement

La garantie d'un accès égal aux opportunités professionnelles au sein d'une organisation repose sur la formation des jurys et des responsables de recrutement à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

L'employeur doit notamment prendre en considération les enjeux liés à la mixité et à la diversité au cours des processus de recrutement. En proposant des formations ciblées à destination des jurys et des équipes de ressources humaines en charge du recrutement, l'organisation renforce sa démarche proactive pour la mixité et la diversité.

G- Tableau de bord regroupant des outils et des indicateurs

La nomination d'un référent formé sur l'importance des équipes mixtes au sein d'une organisation constitue une démarche stratégique visant à renforcer l'inclusion et l'égalité femmes/ hommes au sein de l'environnement professionnel. Ce référent, également désigné comme responsable, détient la responsabilité de mettre en œuvre et promouvoir les principes énoncés dans la présente charte par la mise en place de différents outils.

Parmi ces outils, on retrouve :

- le nombre de formations et d'évènements de sensibilisation à la mixité et la diversité prodigués tous les ans,
- le dispositif de formations à la cybersécurité pour accompagner des parcours professionnels dans un contexte de reconversion,
- la formation à la mixité et la diversité des équipes de recrutement,
- le ratio du nombre de femme par rapport au nombre d'hommes bénéficiant de l'apprentissage par l'organisation,
- l'indicateur systématique des salaires des femmes et des hommes dans une optique de transparence salariale,
- des dispositifs de formation pour accompagner des parcours professionnels
- l'adhésion à une convention collective plus inclusive, ou mise en place d'accord d'entreprise
- le respect d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- prise en compte des soft skills dans l'évaluation des performances,
- la mise en place de sondages anonymes réguliers sur le bien-être au travail
- la mise en avant de rôle modèle féminin



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Maïna Ferranti', written over a horizontal line.

Signature:

Maïna Ferranti