

**Deloitte.**



Les femmes dans les métiers  
de la sécurité des systèmes  
d'information

Présentation des résultats

Mars 2022



© 2022 Deloitte Conseil.



# SOMMAIRE

# 1. Présentation et méthodologie de l'enquête



Des sondages réalisés par le CEFCYS en partenariat avec Deloitte seront encore à venir sur les périmètres français comme européen



Retrouvez cette enquête sur nos pages et réseaux sociaux : [Deloitte Women In CYBER France](#) [Deloitte France LinkedIn](#) [CEFCYS LinkedIn](#)



La place des femmes dans la sécurité des systèmes d'information est un enjeu crucial de notre société. Pour cela, un groupe de travail a été lancé par le CEFCYS (CErCle des Femmes de la CYberSécurité) en partenariat avec Deloitte afin de mesurer la place des femmes dans les métiers de la cybersécurité en France.



**Deloitte.**



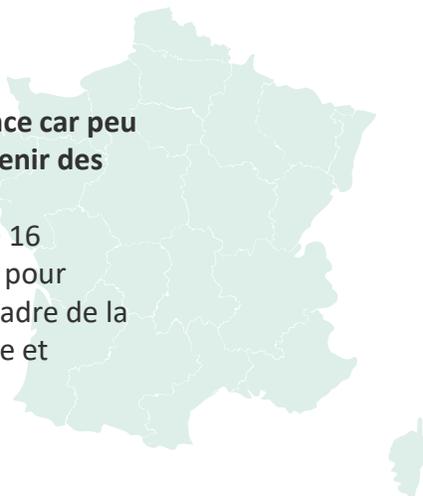
Cette étude a été réalisée durant l'année 2021 auprès de nos clients et partenaires. Nous avons interrogé les RH et DRH des entreprises ciblées et nous avons obtenu **59 réponses provenant d'entreprises** de secteurs et de tailles différentes comme indiqué ci-dessous.



## Périmètre de l'étude :

Ce sondage a comme **périmètre la France car peu d'études disponibles permettent d'obtenir des chiffres à l'échelle nationale.**

D'autant plus, que la France a adopté le 16 Décembre 2021 des quotas de femmes pour diriger les grandes entreprises dans le cadre de la loi LREM pour une « égalité économique et professionnelle réelle ».



## Taille des entreprises participantes :

Notre panel d'entreprises interrogées, étant pour la majorité de très grandes entreprises, représentent plus de **225 000 employés de la sécurité des systèmes d'informations.**



**7%**

< 10 salariés  
< 2 M€ CA



**32%**

50-250 salariés  
< 50 M€ CA



**24%**

< 500 salariés  
< 1,5 Md€ CA



**37%**

> 5000 salariés  
> 1,5 Md€ CA

## 2. Les chiffres – Constats et Evolution

### Baromètre général



Globalement les chiffres sur la place des femmes dans les métiers de la sécurité des systèmes d'information ne semblent **pas avoir fait une progression significative**. Cependant les efforts mis en œuvre par l'Etat comme par les sociétés françaises témoignent d'un engagement afin de combler le retard sur la parité.

#### Pourcentage global des femmes dans les entreprises :

**20% - 40%**



En 2015, d'après une étude des Femmes du numérique\* en France, les femmes représentaient 27% des effectifs des entreprises interrogées.

En 2021, le sondage met en avant une légère **progression du nombre de femmes au sein des entreprises** puisque ce chiffre est aujourd'hui situé entre **20% et 40%** pour les entreprises interrogées.

\*[https://numeum.fr/sites/default/files/Documents/2015\\_09\\_-\\_femmes\\_du\\_numerique\\_-\\_actions\\_et\\_indicateurs\\_-\\_a4.pdf](https://numeum.fr/sites/default/files/Documents/2015_09_-_femmes_du_numerique_-_actions_et_indicateurs_-_a4.pdf)

**20% - 40%**

des employés  
sont des femmes

**> 60%**

des employés  
sont des hommes

#### Nombre de femmes en sécurité des systèmes d'information :

**< 10%**

en 2021 selon l'étude  
Deloitte/CEFCYS en France



On constate en **2021** que pour plus de la moitié des entreprises le **nombre de femmes en poste en sécurité des systèmes d'information est inférieur à 10% en France\***.

**Un chiffre encore trop faible malgré la dynamique du secteur lui-même.**

\*A l'échelle mondiale ce chiffre atteint les 20% selon différentes études similaires

## 2. Les chiffres – Constats et Evolution

### Les diplômes

25  
ANS

Il faudrait 25 ans, à taux constant d'élèves issues de formation d'ingénieur, pour atteindre la parité (dans les nouveaux postes uniquement)

Dans un contexte où 232 000 emplois seront créés entre 2017 et 2027, dans les ESN (Entreprises de Service Numérique) et ITC (Information, Technologie et Communication), (qui représentent 41% des emplois dans le numérique).

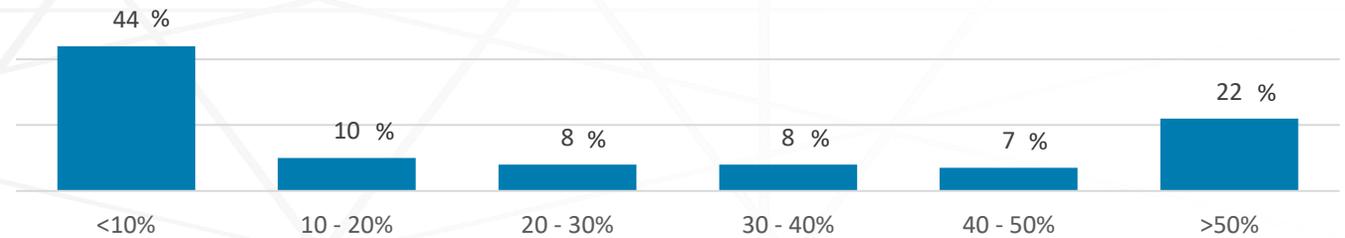
[Place des femmes dans le numérique](#) » [Fondation Femmes@Numérique \(femmes-numerique.fr\)](#) - [www.femmes-numerique.fr](#)

« L'attractivité des métiers de la cyber pâtit d'un manque de modèles féminins dans lesquels les lycéennes et étudiantes peuvent s'identifier. Ainsi, dans une filière où peu de femmes exercent, les jeunes filles peuvent avoir l'impression de ces métiers ne sont pas pour elles. »

Par Nacira SALVAN, Présidente du CEFYS  
<https://cefys.fr/edito-presidente-cefys/>



Le pourcentage des employés ayant une formation académique en sécurité des systèmes d'information :



**Moins de 10%** des employés ont une formation académique en sécurité des systèmes d'information



On constate aujourd'hui que pour 44% des entreprises, les employés ayant une formation académique en sécurité des systèmes d'information représentent moins de 10%.

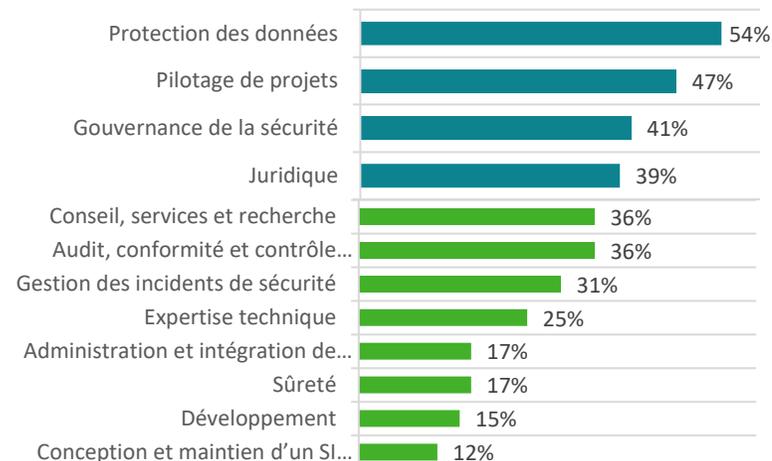
A la vue de ces résultats, nous pouvons nous apercevoir que la France doit redoubler d'efforts afin de rendre plus attrayantes les filières de l'enseignement supérieur du numérique. De même, les entreprises doivent continuer à attirer de jeunes talents en sortie d'enseignement supérieur.

Il est essentiel d'agir pour transformer l'image de ce secteur perçu comme très masculin à tous les niveaux d'éducation mais aussi dans le milieu professionnel en accord avec l'évolution de notre société.

## 2. Les chiffres – Constats et Evolution

### Les postes occupés par les femmes

Types de domaines majoritairement occupés par les femmes en poste dans la sécurité des systèmes d'information:

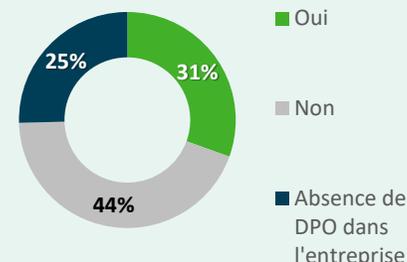


Une **majorité de femmes occupe des postes, de gouvernance et de management** dans le domaine de la SSI (pilotage de projets, gouvernance de la sécurité).

« J'ai fini par être acceptée dans une équipe d'hommes où j'étais leur cheffe quand j'ai tiré les câbles sous les faux planchers, brassé des baies réseaux, assuré des astreintes techniques la nuit... »  
Par Nacira SALVAN, Présidente du CEFYCYS <https://cefcys.fr/edito-presidente-cefcys/>

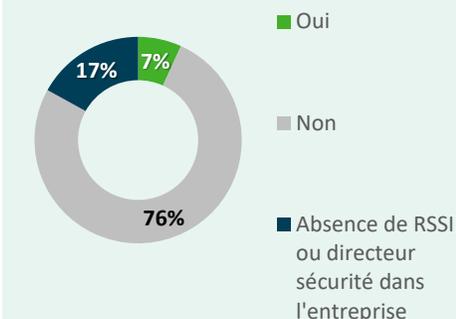


L'occupation du poste de DPO par une femme :



On retrouve **31% de femmes au poste de DPO**, ce qui correspond au domaine majoritairement occupé par les femmes à savoir la protection des données. A l'inverse, on retrouve seulement **7% de femmes au poste de RSSI/CISO**, ce qui confirme que **peu de postes techniques et haut placés** sont occupés par des femmes.

L'occupation du poste de RSSI/Directeur Sécurité (CISO) par une femme :



## UN CONSTAT GÉNÉRAL

Un domaine qui ne demande pourtant qu'à être mis en valeur.

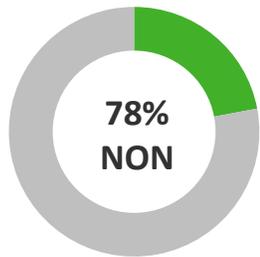
On constate que la **majorité des femmes en SSI n'ont pas de formation académique liée à la SSI** (école ingénieur, mastère spécialisé) expliquant que la **majorité des postes occupés par les femmes ne sont pas des postes d'expertises techniques** (ingénieur, développeur) mais **plus organisationnels**.



## 2. Les chiffres – Constats et Evolution

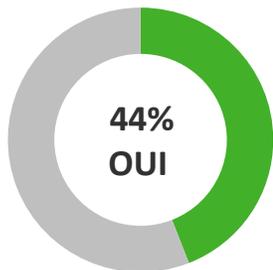
### Ancienneté et formation

#### L'existence d'un programme de reconversion des femmes vers les activités de la SSI :



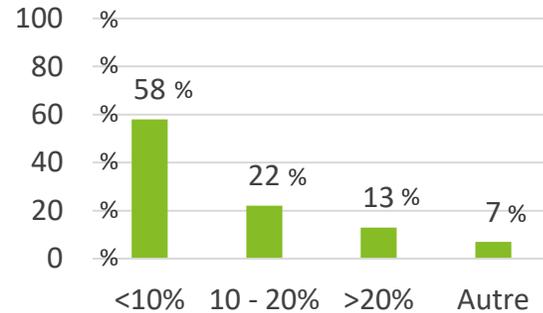
On constate ici que **pour 78% des entreprises il n'existe pas de programme de reconversion vers les activités de la SSI.**

#### Proposition de formations certifiantes dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information :



On constate qu'en **2021 en France**, les **formations certifiantes** dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information **ne sont toujours pas proposées pour plus de la moitié des entreprises** répondantes.  
Un effort en matière de formation dans ce domaine est donc primordial.

#### Pourcentage de turnover des postes occupés par des femmes dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information:



On constate que pour la majorité des entreprises répondantes, le **turnover** des postes occupés par des femmes dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information est **inférieur à 10%**.

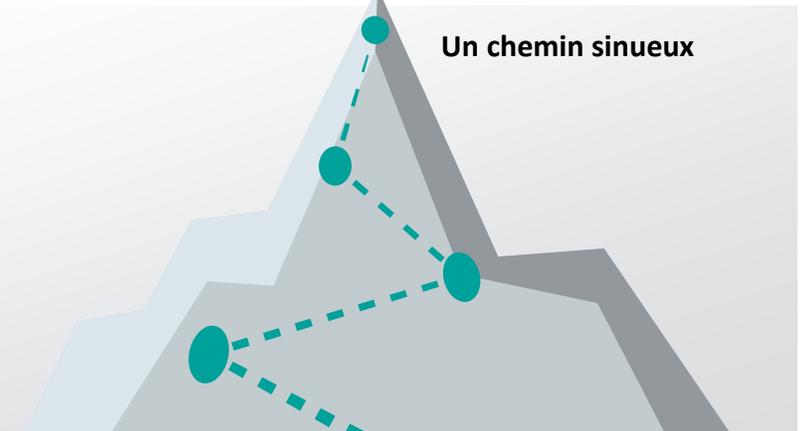


### UN CONSTAT GÉNÉRAL

**L'absence de programme de reconversion** vers les activités de la SSI ainsi que la faible proposition de formations certifiantes dans ce domaine peuvent être des **facteurs justifiant le faible taux de turnover des postes concernant la SSI** occupés par des femmes.

**L'impact est d'autant plus important que cela limite significativement le nombre d'opportunités de carrière pour les femmes.**

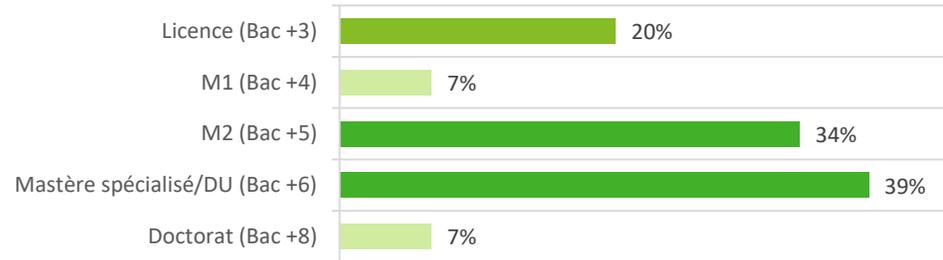
Un chemin sinueux



## 2. Les chiffres – Constats et Evolution

### Recrutement et Salaire

#### Niveau de diplôme obtenu par les femmes en sécurité des systèmes d'information:



39 % des femmes en sécurité de l'information ont un niveau de diplôme équivalent à un BAC+6 ou plus.

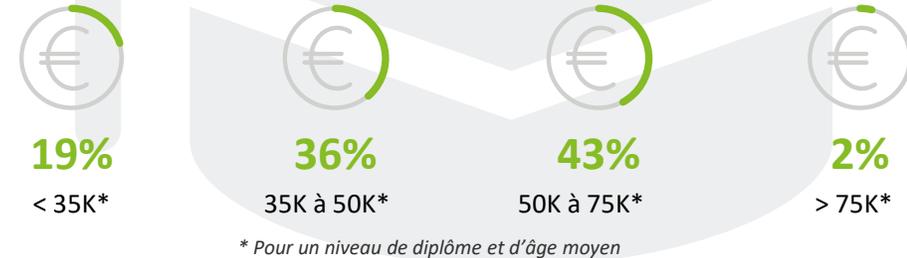
Cela montre que les femmes du domaine de la SSI ont, pour la plupart, un niveau de diplôme élevé qui devraient leur permettre d'atteindre tous types de postes.



« Attirer davantage de femmes dans le domaine de la cybersécurité nécessite des efforts conjoints dans le recrutement, l'accompagnement et l'évolution de carrière... Ainsi, les offres d'emploi en cybersécurité doivent être rédigées de manière à ce que les femmes professionnelles se sentent les bienvenues. »

Par Nacira SALVAN, Présidente du CEFcys <https://cefcys.fr/edito-presidente-cefcys/>

#### Le salaire brut moyen des femmes dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information (Tous postes confondus) :



En 2021, 43 % des femmes en sécurité de l'information ont un salaire annuel moyen entre 50 et 75K. En complément, d'après l'étude\* sur les rémunérations des métiers de la cybersécurité de Deloitte, en 2021 les femmes sont payées en moyenne 70K ce qui correspond à 6,7% de moins que les hommes à niveau de responsabilité et d'ancienneté équivalent.

\*Cybersécurité - Etude sur les rémunérations (deloitte.com)

On remarque également que seulement 2% des femmes ont un salaire annuel moyen supérieur à 75K ce qui montre bien que l'accès des femmes à un niveau de rémunération élevé, et donc aux postes à fortes responsabilités, reste limité.

### UN CONSTAT GÉNÉRAL

Les chiffres indiquent que les femmes n'occupent pas assez de postes à hautes responsabilités ou de direction. C'est un constat qui se vérifie avec la 8<sup>ème</sup> édition du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120 regroupant les 120 plus grandes entreprises françaises, qui a permis de mettre en exergue que même si le taux de féminisation des comités exécutifs marquent une progression en un an en passant de 21,4% en 2019 à 24,7% en 2020, le chiffre reste faible et les efforts restent à poursuivre.

[CP – Résultats de la 8ème édition du Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120 – 25.10.2021 – Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances \(egalite-femmes-hommes.gouv.fr\)](#)

### 3. Les solutions

## L'engagement en France



#### L'Etat Français en action

Le 24 Décembre 2021 a été promulguée **la loi Rixain**. Ce texte s'inspire dix ans après de **la loi Copé-Zimmermann**, qui imposait 40 % de femmes dans les conseils d'administration.

Les **principaux changements** apportés par la loi Rixain du 24 décembre 2021 sont notamment les suivants :

- Un quota de 30% puis 40% de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes;
- Un quota de 40% de femmes dans les conseils d'administration des sociétés d'assurance mutuelle;
- La publication des objectifs de progression de l'index d'égalité professionnelle;
- La précision des modalités d'accès des salariés enceintes à une organisation en télétravail;
- L'accès à des dispositifs de formation professionnelle des bénéficiaires de la prestation partagée d'éducation de l'enfant.



22%

En 2021, Les femmes ne représentent que 22 % des effectifs des comités de direction au sein du SBF 120, contre 7 % en 2009.\*

*[\\*Les députés vont imposer des quotas de femmes dans les directions des grandes entreprises | Les Echos](#)*



2050

Sans quotas, il faudrait attendre au mieux 2050 pour arriver à la parité dans les comités exécutifs du SBF 120 (selon les chiffres d'Ethics and Board).\*



### 3. Les solutions

## L'engagement du CEFCYS

### Les objectifs du CEFCYS peuvent être résumés en 4 grands volets :

1

#### SENSIBILISER

**Sensibiliser le grand public et plus particulièrement les femmes**, les entreprises, les partenaires éducatifs, les recruteurs à l'importance de la parité homme/femme et à la diversité dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information, et ainsi faire progresser la présence et le leadership des femmes.

2

#### VALORISER

**Valoriser et professionnaliser les compétences des femmes** dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information via des groupes de travail, du mentorat, des publications, de rapports...

3

#### RASSEMBLER

**Organiser des évènements et conférences rassemblant les femmes** travaillant ou aspirant à contribuer au domaine de la sécurité des systèmes d'information pour : favoriser les échanges, la collaboration et les retours d'expérience ; contribuer au développement du réseau des femmes travaillant ou aspirant à travailler dans la sécurité des systèmes d'information.

4

#### INFORMER

**En action sociétale, le CEFCYS contribue à la sensibilisation** du grand public à l'usage sécurisé du numérique.

### Au delà

Au-delà de ces 4 objectifs, depuis quatre ans, de nombreuses actions de terrain sont accomplies par les bénévoles et les partenaires engagés auprès du CEFCYS:



Interventions dans les collèges, lycées et salons étudiants

Organisation de webinars

Organisation de salons virtuels de recrutement (job dating)

### L'ambition future

Enfin, l'ambition future du CEFCYS est **orientée vers l'éducation et la formation** afin de répondre a un enjeu majeur et stratégique : celui de la pénurie de compétences et de ressources humaines dans les métiers de la sécurité des systèmes d'information. Le CEFCYS souhaite **instruire et porter un projet de création d'un centre de formation en cybersécurité destiné à accompagner les femmes** vers la spécialisation dans les métiers techniques.

### 3. Les solutions

#### L'engagement Deloitte

**Deloitte.**

En 2021, Deloitte France est à la 4e place dans le classement de ChooseMyCompany des 40 grands groupes où les femmes se sentent le mieux

Chez Deloitte, nous croyons en un environnement dans lequel chacune et chacun se sent engagé(e), respecté(e), valorisé(e) et en capacité d'être soi-même

Deloitte organise chaque année la **semaine de la diversité et de l'inclusion**. Une occasion de réfléchir et d'échanger ensemble sur cinq thématiques : le leadership féminin, le leadership inclusif, les enjeux LGBT +, le handicap en entreprise et le bien-être psychologique.

Deloitte signe des accords relatifs à la qualité de vie au travail, à l'égalité entre les femmes et les hommes et au temps de travail

Parmi ces mesures on peut citer les suivantes :

- Maintien à 100 % du salaire pour congé paternité et d'accueil de l'enfant, dès un an d'ancienneté ;
- Création de 4 demi-journées de repos rémunérées pouvant être prises dans les trois mois suivant le retour d'un congé maternité ou d'adoption afin de faciliter cette transition.



## 4. Quelques conseils



### Actions ou initiatives pour les femmes dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information :



On constate en **2021** que le domaine d'action privilégié des entreprises en France est la **sensibilisation à la mixité et à la parité**. Cela montre bien l'importance de ce sujet au niveau national au sein de nos entreprises et leurs engagements pour progresser.

### CONSEILS AUX ENTREPRISES



**Attirer**  
Attirer et fidéliser les talents avec une stratégie humaine et technologique



**Former**  
Développer un plan de formation diversifié



**Sensibiliser**  
Faire découvrir les opportunités qui existent



« De nombreux clichés sont toujours présents dès qu'on parle de cybersécurité : c'est une filière purement technique, c'est un métier de geek, ce n'est pas un métier pour les femmes... Tous ces clichés par méconnaissance font fuir toute initiative de s'impliquer dans ce domaine. »



Par Nacira SALVAN, Présidente du CEFCYS <https://cefcys.fr/edito-presidente-cefcys/>

### CONSEILS AUX FEMMES

Les conseils de **Nacira SALVAN**, Présidente du CEFCYS pour **encourager plus de femmes à s'engager dans les métiers de la filière de la sécurité des systèmes d'information** :



**Tisser son réseau professionnel** grâce au mentorat et aux formations



**Prendre des risques** en cherchant les meilleures opportunités d'évolution



**Prendre la parole** et s'exprimer, cela peut aussi encourager les autres qui n'osent pas



«Engagez-vous et commencez à apprendre ! Voilà la meilleure façon. »



1

2

3

4

5

6

## 5. Glossaire

1. [2015\\_09 - femmes du numerique - actions et indicateurs - a4.pdf \(numeum.fr\)](#) 4

---

2. [Place-des-femmes-dans-le-numerique\\_VDEF.pdf \(femmes-numerique.fr\)](#)  
[www.femmes-numerique.fr](#) 5

---

3. [L'édito de la présidente - CEFCYS : association femmes cybersécurité](#)  
[Le CERcle des Femmes de la CYberSécurité - CEFCYS](#) 5 – 6 – 8 – 12

---

4. [Deloitte Juin 2021 - Étude sur les rémunérations - Les métiers de la cybersécurité](#)  
[Cybersécurité - Etude sur les rémunérations \(deloitte.com\)](#) 8

---

5. [CP – Résultats de la 8ème édition du Palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120 – 25.10.2021 –](#)  
[Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances \(egalite-femmes-hommes.gouv.fr\)](#) 8

---

6. [Les députés vont imposer des quotas de femmes dans les directions des grandes entreprises | Les Echos](#) 9

## 6. Contacts

### Deloitte.



**Imade Elbaraka**

Associé responsable des activités Cyber Risk Services



**Oumaima Baira**

Manager Cyber Risk Services

Women in Cyber team leader



**Anne-Sophie Rayes**

Senior Consultante Cyber Risk Services

Women in Cyber team



**Solenn Premet**

Consultante Cyber Risk Services

Women in Cyber team



**Nacira Salvan**

Présidente fondatrice du CEFCYS



**Meriem Hamada**

Responsable partenariats CEFCYS



## A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), à son réseau mondial de cabinets membres et à leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »). DTTL (également désigné « Deloitte Global ») et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes, qui ne peuvent pas s'engager ou se lier les uns aux autres à l'égard des tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont uniquement responsables de leurs propres actes et manquements, et aucunement de ceux des autres. DTTL ne fournit aucun service aux clients. Pour en savoir plus, consulter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about). En France, Deloitte Conseil est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services de pointe en matière d'audit et d'assurance, de fiscalité et de droit, de consulting, de *financial advisory* et de *risk advisory*, à près de 90 % des entreprises du Fortune Global 500® et à des milliers d'entreprises privées. Les résultats mesurables et pérennes de nos professionnels contribuent à renforcer la confiance du public dans les marchés de capitaux, permettent aux clients de se transformer et de prospérer, et ouvrent la voie à une économie plus forte, une société plus équitable et un monde durable. Fort de plus de 175 ans d'expérience, Deloitte est présent dans plus de 150 pays et territoires. Pour en savoir plus sur la manière dont nos plus de 345 000 professionnels dans le monde *make an impact that matters*, consultez [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Deloitte France regroupe un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs. Fort des expertises de ses 7 000 associés et collaborateurs et d'une offre multidisciplinaire, Deloitte France est un acteur de référence. Soucieux d'avoir un impact positif sur notre société, Deloitte a mis en place un plan d'actions ambitieux en matière de développement durable et d'engagement citoyen.