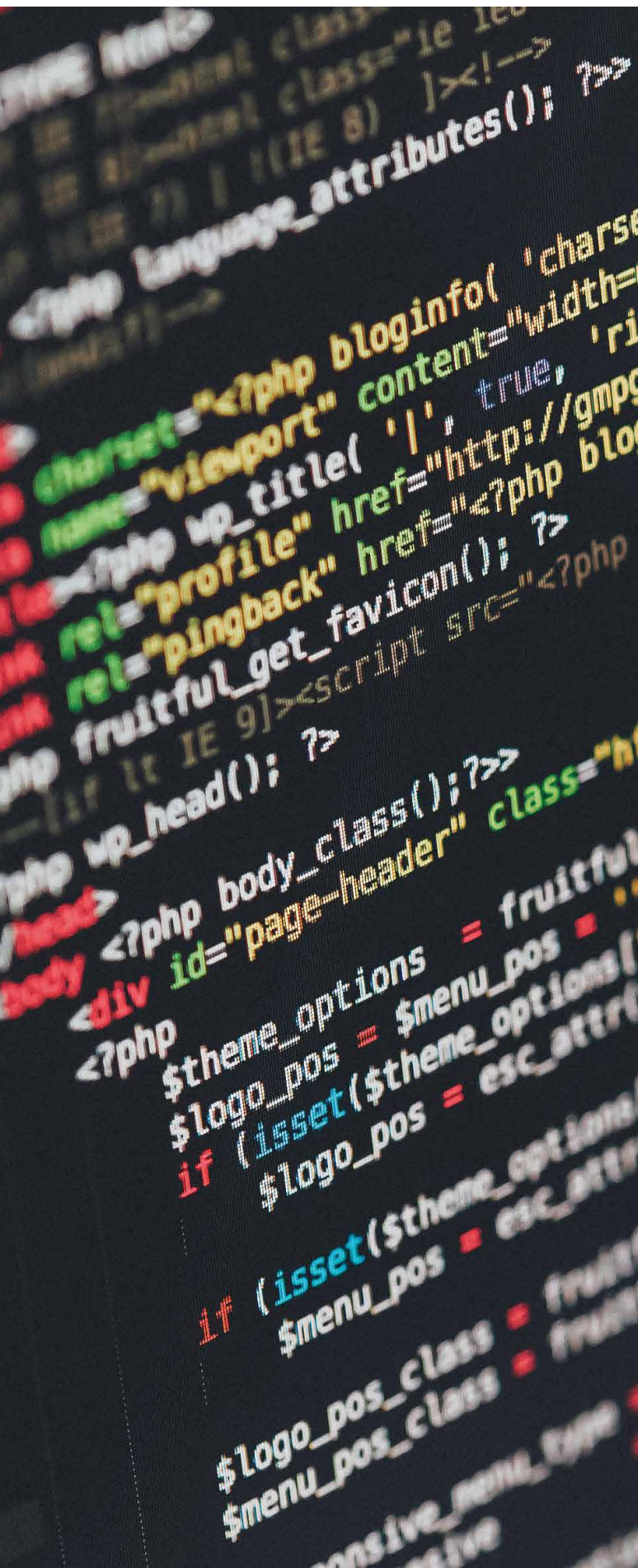




11%

Une étude pour comprendre pourquoi les femmes ne travaillent pas dans la cybersécurité



Contenu

Introduction	3
Méthodologie	4
Faits saillants de l'étude	4
Je n'ai pas les compétences pour ce travail	5
Je veux exercer un métier qui me passionne	6
Il n'y a pas de modèle féminin dans la cybersécurité sur lequel prendre exemple	7
Je ne me reconnais pas dans la caricature du professionnel de la cybersécurité	8
Conclusion	11

Remerciements

Compte tenu de la nature critique des sujets abordés dans ce rapport, Kaspersky Lab comprend l'importance de travailler avec des experts externes reconnus pour apprendre de leurs expériences et connaissances du sujet. À ce titre, nous avons consulté divers personnalités de l'industrie qui ont contribué à façonner notre propre compréhension de la question.

Kaspersky Lab souhaite remercier les personnes suivantes pour leurs contributions:

- Jacky Fox – Directeur – Cyber Lead, Deloitte
- Janice Richardson – Conseillère principale, European Schoolnet
- Stuart Madnick – Professeur de technologie de l'information et des systèmes d'ingénierie, MIT Sloan School of Management
- Neil Owen – Directeur, Robert Half Technology UK
- Noushin Shabab – chercheur principal en sécurité (GReAT), Kaspersky Lab

Leur expérience collective et leurs idées sont inestimables et grandement appréciées.

Introduction



Le secteur de la cybersécurité souffre d'une grave pénurie de compétences, les entreprises ayant des difficultés à attirer de nouveaux talents et à répondre à la demande croissante de main-d'œuvre. Cette pénurie, qui devrait s'élever à 1,8 million de personnes d'ici 2020, Selon l'étude réalisée par l'Equipe Internationale de la Sécurité de l'Information d'(ISC)² et son centre pour la cybersécurité et l'éducation.

Une telle disparité pose question : une meilleure répartition hommes-femmes permettrait-elle de résorber la pénurie de compétences ? Si oui, comment parvenir à ce rééquilibrage ?

La cybersécurité est l'un des secteurs les plus dynamiques à l'échelle mondiale, et, chez Kaspersky Lab, nous pensons que nous avons un rôle à jouer pour promouvoir plus efficacement la

cybersécurité en tant que choix de carrière. C'est pourquoi nous nous efforçons, aux côtés d'organisations qui partagent notre vision, d'aiguiser nos connaissances et notre compréhension des problèmes à l'origine de cette pénurie de compétences en matière de cybersécurité.

Mais ce n'est pas tout. En tant que membres fondateurs de la Digital Jobs and Skills Coalition (coalition pour les compétences et professions numériques) de la Commission européenne, nous nous engageons à faire changer les choses positivement, en faisant connaître ces problématiques et en cherchant des solutions.

À travers cet engagement, nous nous attachons à mieux comprendre les obstacles qui empêchent les femmes de se lancer en plus grand nombre dans les métiers de la cybersécurité. En tant qu'entreprise, nous croyons que le fait de combler le fossé entre hommes et femmes pourrait non seulement avoir de profondes répercussions sur la pénurie générale, mais également s'avérer encore plus bénéfique pour les entreprises individuelles et le secteur dans son ensemble.

Le rapport ci-après est le résultat d'un projet de recherche détaillé, qui visait à apporter des réponses aux deux questions suivantes, cruciales pour notre secteur : pourquoi les femmes tournent-elles le dos à une carrière dans la cybersécurité et que pouvons-nous faire pour remédier à cette situation ?

Cette étude révèle que, contrairement à ce que la plupart des gens pensent, les jeunes femmes ont les compétences requises pour postuler à des emplois dans la cybersécurité. Elles perçoivent bel et bien ces métiers comme utiles pour la société et la majorité d'entre elles ont eu des échanges positifs avec le secteur.

Alors quelle donnée nous échappe ? Pourquoi cela ne se traduit-il pas par un nombre accru de femmes faisant carrière dans la sécurité informatique ? Nous pensons que le problème réside dans la chaîne d'événements et d'influences qui mène au choix d'une carrière et qui doit se construire dès que les jeunes filles commencent à réfléchir à leur futur métier. Des conseils et renseignements glanés à l'école aux recommandations des amis et des proches, en passant par les interactions avec les entreprises et les médias, soit il y a un chaînon manquant et le lien ne se fait pas, soit il y a un maillon faible et la chaîne se brise.

En faisant en sorte de n'oublier aucun chaînon, le secteur de la cybersécurité a de bonnes chances d'attirer les jeunes femmes et de s'imposer à leurs yeux comme une opportunité de carrière intéressante et prestigieuse, s'attaquant ainsi au fossé entre hommes et femmes qui ne montre actuellement aucun signe d'atténuation.



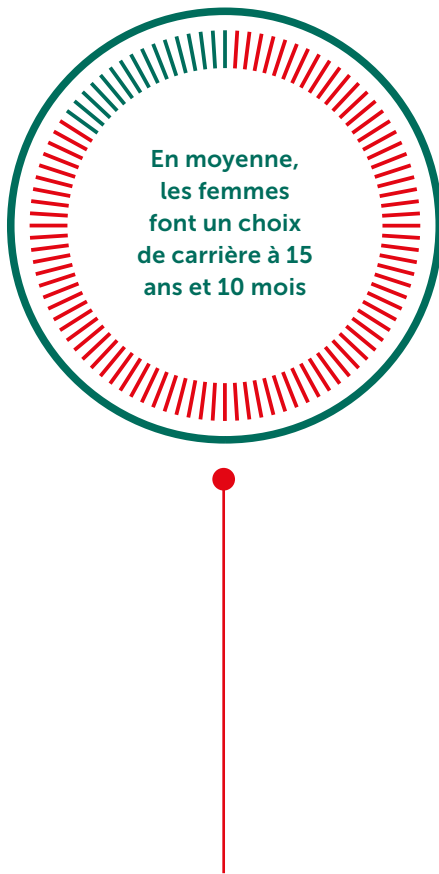
Méthodologie



Dans le cadre d'une étude en ligne réalisée par Arlington Research et Kaspersky Lab, 4 001 jeunes venant du Royaume-Uni, des États-Unis, de France, d'Allemagne, d'Italie, d'Espagne, d'Israël et des Pays-Bas ont été interrogés. Cette étude avait pour but de connaître les centres d'intérêt, les influences et les qualités de ce panel composé en parts égales d'hommes et de femmes, ainsi que leur connaissance et leur perception de la cybersécurité en tant que profession et future carrière.

Toutes les personnes interrogées avaient entre 16 et 21 ans, et soit elles faisaient actuellement des études à l'université, soit espéraient en faire, soit en avaient fait.

Faits saillants de l'étude



- En moyenne, les personnes interrogées ont choisi leur futur métier avant leur 16e anniversaire (15 ans et 10 mois).
- Les hommes étaient bien plus nombreux que les femmes à choisir les mathématiques (49% contre 36%) et l'informatique (21% contre 7%) comme matières de prédilection à l'école.
- Seul un cinquième des sondés (20%) sait exactement en quoi consiste le métier d'expert en cybersécurité, et cela tombe à 16% chez les femmes.
- Interrogées sur les raisons pour lesquelles elles n'ont pas choisi une carrière dans la cybersécurité, les femmes ont principalement répondu qu'elles avaient un manque d'expérience dans le codage informatique (57%), qu'elles n'étaient pas intéressées par une carrière dans l'informatique (52%) et qu'elles n'étaient pas au fait ou ne connaissaient pas suffisamment les métiers de la cybersécurité (45%).
- Près de la moitié (46%) des hommes et des femmes pensent que seulement un quart ou moins des emplois dans la cybersécurité sont occupés par des femmes

Beaucoup de gens connaissent ce sentiment d'incertitude qui accompagne le choix d'un métier. Pourtant, d'après notre étude, les jeunes choisissent ce qu'ils veulent faire plus tôt qu'on pourrait le penser.

Pas moins de 72% des personnes interrogées avaient déjà choisi le métier qu'elles voulaient faire, les femmes étant un peu plus nombreuses que les hommes à avoir fait leur choix (74% contre 71%).

Les jeunes femmes choisissent en moyenne leur futur métier à 15 ans et 10 mois, et celles qui n'ont pas encore choisi pensent s'être décidées avant leurs 21 ans et 9 mois. Or, passé ce cap, il est extrêmement difficile pour les entreprises d'influencer leurs choix.

Celles-ci ne disposent en effet que d'une fenêtre de tir courte pour inciter les jeunes gens, en particulier les jeunes femmes, à faire carrière dans la cybersécurité ; ce qui représente un défi pour le secteur. Et il est évident que positionner la cybersécurité comme un choix de carrière possible et intéressant sur l'ensemble des canaux d'influence est plus important que jamais.

Cela suppose que les jeunes filles aient accès à des conseils et des renseignements sur le secteur à un âge plus précoce, afin qu'elles n'écartent pas cette option au profit de métiers plus traditionnels comme avocate, médecin ou enseignante, qui sont des trajectoires professionnelles depuis longtemps établies.

Mais où faut-il intervenir ? Étant donné que les femmes choisissent leur futur métier tôt, c'est à la maison et à l'école que diverses influences pèseront sur cette décision, tandis que le secteur n'aura d'autre choix que d'attirer leur attention bien après qu'elles ont fait leur choix. C'est là que la notion de promotion est vitale. Certes, cela peut vouloir dire plus d'efforts de la part du secteur pour accroître sa visibilité à ces points de contact précoces, mais les fruits de ce travail sur le long terme pourraient être considérables.



Janice Richardson, Senior Advisor, European Schoolnet

“Les écoles et les parents détiennent les clés”

Parce que les choix de carrière sont à la fois contextuels et culturels, les efforts pour les influencer doivent être faits à un âge bien plus précoce. Toutes les initiatives prises par les employeurs et les universités seuls n'auront qu'un effet minime, comme nous l'avons vu avec la faible progression des femmes dans des métiers comme ingénieurs électriciens ou pilotes de ligne.

Les écoles ont un grand rôle à jouer et la cybersécurité ne deviendra une carrière attrayante que lorsque les jeunes élèves en saisiront tout le sens et les enjeux passionnants. Les hackathons et le codage appris à l'école sont une première étape, mais lancer des défis numériques aux enfants pour les sensibiliser à la sécurité tout en les aidant à perfectionner leur capacité à résoudre des problèmes pourrait être plus efficace pour leur donner envie de choisir cette carrière.

En outre, trois parents sur quatre ne disposent pas de renseignements suffisants pour guider leurs enfants dans cette voie. Une meilleure information sur les métiers de la cybersécurité pourrait inciter davantage les jeunes à choisir ce parcours professionnel. Pouvoir prendre exemple sur des modèles est essentiel, mais ce qui l'est tout autant, c'est tordre le cou aux préjugés et stéréotypes qu'ont les hommes, les médias et l'opinion publique quant aux métiers que les filles peuvent ou non exercer. Des efforts sont par conséquent nécessaires pour informer les familles et introduire les notions de cybersécurité auprès des enfants dès leur plus jeune âge.

Je n'ai pas les compétences pour ce travail



Même lorsque les jeunes femmes sont attirées par une carrière dans la cybersécurité, il existe toujours un flou général quant aux compétences recherchées par les employeurs et aux qualités exigées pour le poste.

Lors de notre étude, nous pensions que cette jeune génération répondrait qu'elle était hautement qualifiée en informatique. Or, il se trouve que ces jeunes gens se considèrent plus volontiers comme ayant des compétences générales. Par exemple, « J'ai le souci du détail » est la qualité la plus citée par les jeunes femmes (82%), suivie de près par « Je fais attention aux besoins des autres » (81%) et « J'ai un bon esprit critique » (76%).

En comparaison, « J'ai des compétences solides en informatique » et « J'ai de l'expérience en codage informatique » sont moins citées (respectivement 49% et 30%), le pourcentage étant plus faible chez les femmes que chez les hommes.

En outre, lorsqu'on leur demande pourquoi elles n'ont pas choisi de poursuivre une carrière dans la cybersécurité, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à répondre qu'elles n'ont pas d'expérience en codage informatique (57% contre 43%), que l'informatique ne les intéresse pas (52% contre 39%), qu'elles n'ont pas connaissance de la cybersécurité (45% contre 38%) et que leur niveau en mathématiques n'est pas suffisant (38% contre 25%).

Cela démontre une méconnaissance du secteur, car les entreprises aujourd'hui ne recherchent pas uniquement des codeurs. Avoir un bon esprit critique et savoir résoudre les problèmes sont des compétences tout aussi importantes pour faire carrière dans la cybersécurité, mais le regard extérieur que l'on porte sur le secteur s'attarde principalement sur l'aspect technique.

Il convient de porter à la connaissance des femmes qu'elles n'ont pas besoin d'être spécialisées dans le codage pour pouvoir s'épanouir dans le domaine de la cybersécurité. Une foule d'autres compétences intéressent les potentiels employeurs. Et c'est là un point essentiel pour endiguer la pénurie de compétences actuelle



Noushin Shabab, Senior Security Researcher, Kaspersky Lab

“Pas deux jours sont les mêmes”

J'ai toujours été fascinée par la résolution des problèmes, j'adore les casse-têtes et les jeux de stratégie. J'ai su très tôt que je voulais faire carrière dans l'informatique, mais je n'avais jamais pensé à la cybersécurité en particulier. J'ai commencé comme analyste de programmes malveillants dans une entreprise de cybersécurité, et c'est seulement à ce moment-là que j'ai réalisé que j'aimais vraiment ce domaine et que j'avais les compétences appropriées pour réussir. On doit être inventif et penser différemment, et à force, cela devient un mode de vie, mais l'une des qualités essentielles de ce métier est la persévérance.

Le secteur évolue constamment et chaque jour est synonyme de nouveau défi. Les pirates informatiques sont de plus en plus ingénieux et ce qui me passionne dans ce métier, c'est sa diversité. C'est important d'être toujours curieux. Dans ce domaine professionnel, il ne faut jamais cesser de poser des questions, que ce soit à ses collègues, ses pairs, ses référents ou ses modèles. Il ne faut pas avoir peur de poser des questions bêtes et il faut toujours dire ce que l'on pense. Tout ceci aidera la future génération de cyberchercheurs à gagner en confiance, en connaissances, en compétences et en potentiel dans le secteur.

Noushin, chercheuse senior en sécurité au sein de Kaspersky Lab, est l'une des premières femmes en Australie et Nouvelle-Zélande à se spécialiser dans l'ingénierie inverse.



Je veux exercer un métier qui me passionne

Les femmes, plus que les hommes, sont en quête d'une carrière qui les passionne (72% des femmes contre 64% des hommes) et qui leur permette de concilier travail et vie privée (40% des femmes contre 35% des hommes), ce qui souligne les différences de genre en matière de priorités professionnelles.

Ceux qui ont envisagé une carrière dans la cybersécurité ont toutefois été plus nombreux à déclarer qu'ils voulaient un travail dans lequel ils se sentent utiles à la société, une dimension que seulement 23% des jeunes femmes recherchent dans leurs carrières.

Les jeunes femmes tendent en effet à être davantage intéressées par des carrières dans la médecine, les arts créatifs et l'enseignement, peut-être parce qu'elles perçoivent ces secteurs comme une opportunité d'exercer leurs passions tout en se rendant utiles. Elles sont également bien moins intéressées par les métiers de l'informatique (9% des femmes contre 24% des hommes) et moins attirées par les gros salaires (32% des femmes contre 46% des hommes).

Mais cela ne veut pas dire qu'elles doivent écarter la cybersécurité comme choix de carrière. Les entreprises ont là un travail à faire pour promouvoir les avantages d'une carrière dans la cybersécurité en ne se focalisant pas uniquement sur les motivations traditionnelles que sont les hauts salaires, mais en faisant passer clairement le message comme quoi ce secteur leur permettra d'assouvir leurs passions et de concilier leur travail et leur vie privée, et leur apprendra tout un éventail de nouvelles compétences.

Jacky Fox, Director – Cyber Lead, Deloitte

“Il n’y a pas de place pour les préjugés sexistes”

Vers l’âge de 18 ans, les élèves irlandais passent leurs examens de fin de scolarité. Et à cet âge, il existe déjà une différenciation de genre. Voici les pourcentages de filles qui prennent les matières suivantes à ce niveau : maths 50% ; ingénierie 8% ; technologie 15% ; musique 70% ; et économie domestique 92%. Bien que l’Irlande possède un grand nombre d’écoles unisexes et que toutes les écoles ne proposent pas toutes les matières, il est clair que le problème n’est pas lié aux compétences en mathématiques.

Avoir des connaissances technologiques n’est pas primordial, mais cela laisse plus de portes ouvertes à la fois aux hommes et aux femmes dans la cybersécurité. Le pourcentage charnière où un groupe ne se sent plus minoritaire est 30% et je pense que cela s’applique aux matières STEM en général. J’ai été la seule femme de ma classe pendant une grande partie de mes études, des cours d’électronique aux cours sur les tests d’intrusion.

La culture des « programmeurs » et le langage de type militaire peuvent rebuter les femmes. Nous veillons à ce que nos campagnes de recrutement respectent le principe de neutralité du genre. Lorsque j’ai commencé à travailler dans le secteur des technologies, il y avait très peu de figures féminines, mais mon père travaillait dans les technologies, donc cela ne m’a pas dérangée. Chez Deloitte Ireland, il y a 30% de femmes dans notre équipe cyber.

La cybersécurité étant désormais un sujet discuté à la table des dirigeants, cette carrière gagne en visibilité. Au travail, je passe mes journées à aider des entreprises à améliorer leurs défenses et à enquêter sur les cyberattaques. C’est vraiment intéressant, et j’ai de la chance de pouvoir, chaque jour, me rendre utile.



Il n’y a pas de modèle féminin dans la cybersécurité sur lequel prendre exemple

Si les femmes ne font pas carrière dans la cybersécurité, cela tient sans doute en premier lieu au fait qu’elles n’ont aucune femme connue ou influente dans ce domaine dans leur entourage. Sans femme à admirer et sur laquelle prendre exemple, elles ont toutes les raisons de se dire que ce n’est pas un secteur pour elles.

Seuls 20% des jeunes (un sur cinq) ont une idée précise de ce que fait un expert en cybersécurité ; un ratio en progression puisqu’ils n’étaient que 14% en 2016. Notons toutefois que les hommes sont plus nombreux que les femmes à comprendre ce qu’implique cette fonction, ce qui est directement lié au manque de modèles féminins dans le secteur. Les experts et commentateurs clés qui interviennent dans les médias sont par exemple en majorité des hommes.

Les salons professionnels et les événements du secteur sont aussi généralement à dominante masculine, ce qui peut être, là encore, une raison suffisante pour que les jeunes femmes se détournent d’une carrière dans cette branche.

La plupart des jeunes interrogés (69%) n’ont jamais rencontré de professionnel de la cybersécurité ; et sur les 31% restant, ce professionnel de la cybersécurité était une femme dans seulement 11% des cas. Mais après avoir rencontré des professionnels du secteur, l’opinion de ces jeunes sur ce métier change considérablement et en bien. Ainsi, 63% des femmes ont un avis plus positif sur la cybersécurité après avoir rencontré quelqu’un qui travaille dans ce domaine.

Cela montre clairement l’impact des modèles dans la promotion du secteur dans son ensemble et à quel point les personnalités féminines peuvent être mises à contribution pour faire de la cybersécurité une proposition plus attrayante pour les femmes, et ainsi résorber la pénurie de compétences actuelle.

La dynamique sur le lieu de travail entre également en jeu puisque 42% des sondés pensent qu’il est important d’avoir un modèle de même genre et la moitié des femmes préférerait travailler dans un environnement où la répartition est égale entre les hommes et les femmes (comparé aux 42% d’hommes qui n’ont pas de préférence), ce qui nous place dans un cercle vicieux.

Si elles veulent attirer la nouvelle génération d’employées, les entreprises doivent consentir à chercher au sein de leur société des figures représentatives capables d’inspirer les jeunes femmes. Le manque de modèles féminins est au cœur de la problématique de la chaîne d’influences qui mène au choix d’une carrière et doit être résolu pour que le lien se fasse et que la perception du secteur change positivement.

Stuart Madnick, Professeur en technologies de l'information et fondateur du MIT Interdisciplinary Consortium for Improving Critical Infrastructure Cybersecurity

MIT Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology

“Il ne s'agit pas uniquement de compétences techniques”

Les difficultés à attirer les femmes dans le monde de la cybersécurité sont avant tout liées à une mauvaise communication, et non à un problème d'aptitudes limitées. Par exemple, le MIT est perçu par beaucoup comme un institut des sciences et des technologies dominé par les hommes. Mais le fondateur du MIT, William Barton Rogers, envisageait son institut comme un lieu où se retrouveraient tous les amoureux du savoir, qu'ils soient hommes ou femmes. En 1873, Ellen Swallow Richards est devenue la première femme diplômée du MIT (puis la première femme à y enseigner). Certes, les mentalités dans toute la société ont mis du temps à évoluer, et le nombre de femmes à choisir les sciences et les technologies n'a donc pas augmenté aussi vite qu'il aurait pu, mais le MIT attire désormais presque autant de femmes que d'hommes (46% contre 54%).

Comme le montre le rapport de Kaspersky Lab, les jeunes femmes n'ont souvent pas connaissance des métiers de la cybersécurité, ne s'y sentent pas préparées et ne peuvent pas s'identifier à des modèles capables de les motiver à envisager une carrière dans cette branche. En particulier, beaucoup de personnes pensent à tort que la cybersécurité est un métier purement technique qui exige de solides compétences en codage. Bien que ce soit vrai pour certaines fonctions, il ne faut pas oublier que les menaces contre la cybersécurité sont souvent le résultat de défaillances dans la culture et les procédures d'une organisation ; des compétences « générales » peuvent donc être tout aussi (et parfois plus) importantes que des compétences techniques pour faire la différence dans une organisation.

Pour répondre à la demande de main-d'œuvre dans le domaine de la cybersécurité, nous devons attirer plus de jeunes et plus de personnes qui sortent du schéma classique, en expliquant et en démontrant que ces métiers leur correspondent et qu'ils leur offrent des opportunités de carrière passionnantes.

Faire appel à des modèles auxquels les recrues potentielles pourront s'identifier, proposer des cours et des ateliers présentant les nombreux principes qui régissent la cybersécurité, et mettre en place des programmes incitatifs pour les attirer dans cette voie font partie des mécanismes que les dirigeants peuvent utiliser pour endiguer la pénurie de main-d'œuvre. Nous avons constaté que les actifs se tournent souvent vers des métiers qu'ils jugent intéressants, utiles, agréables et motivants. La cybersécurité peut leur offrir tout cela. Nous devons simplement repenser et améliorer notre façon de communiquer sur ce point.



Je ne me reconnais pas dans la caricature du professionnel de la cybersécurité



S'agissant de la perception globale du secteur de la cybersécurité, notre étude révèle qu'il existe incontestablement une marge de progression.

Ceux qui ont envisagé une carrière dans ce secteur considèrent les professionnels de la cybersécurité comme des gens motivés (44%), ambitieux (33%) et audacieux (25%). Pourtant, les stéréotypes qui circulent dans les médias véhiculent rarement la même idée. Le secteur est bien trop souvent représenté dans l'imaginaire collectif par un pirate solitaire penché au-dessus de son ordinateur dans une pièce sombre. Une caricature qui ne sert qu'à mettre en exergue un problème d'image, qui pourrait être résolu non seulement en intégrant plus de modèles féminins, mais aussi en adaptant la terminologie et les images utilisées, pour changer les regards.

La terminologie associée à la cybersécurité est considérée en règle générale comme péjorative (« pirate » et « cybercriminalité », par exemple). Par ailleurs, un tiers des femmes pense que les professionnels de la cybersécurité sont des « geeks » et un quart les qualifie de « nerds », ce qui explique peut-être pourquoi une femme sur six estime qu'une carrière dans la cybersécurité serait ennuyeuse.

Les jeunes, en particulier les femmes, ne veulent pas être associés à ces termes et se tournent donc vers d'autres horizons. Cette image faussée pourrait être facilement corrigée en utilisant des mots plus positifs comme « protecteur » et « garant », ce qui contribuerait grandement à intéresser les femmes dès leur jeune âge.

Neil Owen, Director, Robert Half Technology UK

“S’attaquer au déficit de compétences devrait être une priorité pour les entreprises”

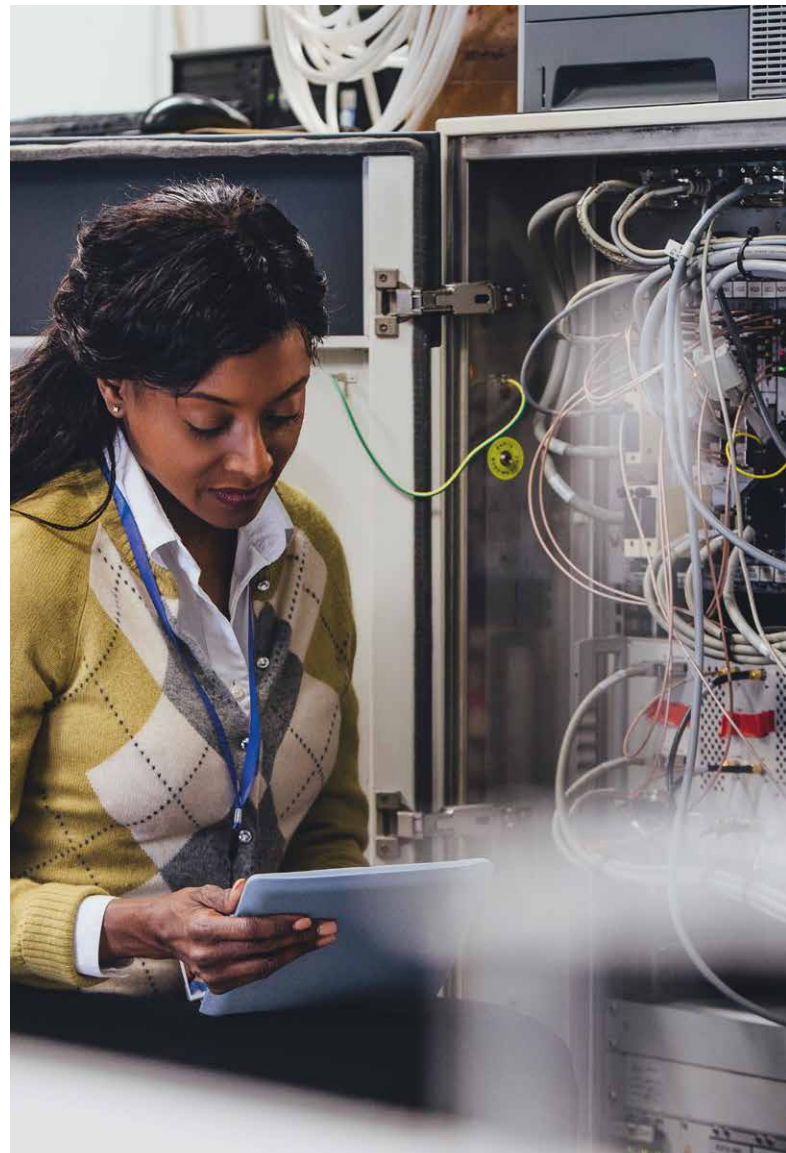
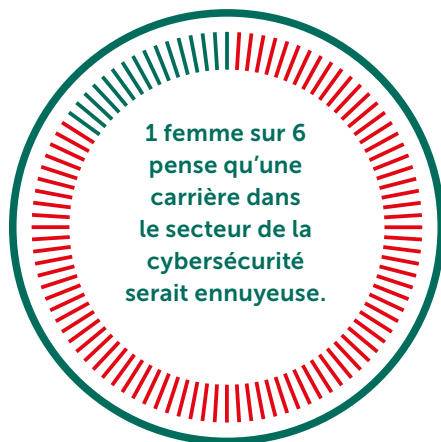
La pénurie de compétences dans le secteur de la cybersécurité est en train d’atteindre des proportions épidémiques, mais comment en sommes-nous arrivés là ? La sagesse populaire affirme que le problème commence à l’école avec trop peu d’élèves étudiant les matières STEM, mais d’autres causes sont tout aussi importantes, dont une qui n’est pas des moindres : un niveau de complaisance stupéfiant au sein même des organisations qui devraient pourtant stimuler la demande de nouvelles générations d’experts en cybersécurité.

Les organisations ne peuvent pas se permettre de sous-estimer leur exposition aux cyberattaques et doivent défendre l’importance de la cybersécurité tout en investissant dans des formations pour perfectionner leurs spécialistes dans ce domaine.

Il est difficile de trouver des experts ayant les compétences particulières requises. Le manque de main-d’œuvre compétente ne pourra être résorbé que si l’expertise disponible évolue au même rythme que le secteur. Un solide bagage technique, des qualifications à jour, une volonté de se perfectionner et une aptitude à apprendre et à s’adapter sont des compétences toutes essentielles à la réussite d’un professionnel de la cybersécurité. Conserver les talents qui ont ces compétences pluridisciplinaires doit être une priorité pour l’entreprise.

Une meilleure représentation féminine est un élément de réponse à la crise de compétences dans la cybersécurité, mais aussi, plus largement, dans le secteur technologique. Une manière pour le secteur de garantir un plus large afflux de talents disponibles et qualifiés est de promouvoir la sécurité informatique en tant que carrière attractive.

Dans le même temps, les organisations doivent réfléchir à la manière dont elles peuvent soutenir les femmes qui travaillent dans l’informatique et veulent faire carrière dans la cybersécurité. Proposer des programmes de réseautage, de mentorat ou de formation sont autant d’outils à la portée des entreprises pour équilibrer les effectifs.





Conclusion: modèles du secteur, nous comptons sur vous...



Il ressort de notre étude que les jeunes femmes possèdent un grand nombre de compétences transférables, qu'elles sont motivées et ambitieuses et ont envie de faire un métier qui les passionne. Et il se trouve justement que les entreprises de cybersécurité veulent recruter des personnes passionnées, compétentes et enthousiastes.

Alors cherchez l'erreur. Quels sont les éléments défaillants dans la chaîne du choix de carrière ?

Il est clair qu'à un moment ou un autre, le lien ne se fait pas ou la chaîne se brise. Que ce soit à l'école, à l'université ou après les études, la chaîne n'est pas assez solide. Résultat : les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à tourner le dos à une carrière dans la cybersécurité.

D'après nous, pour que cette chaîne ne se brise pas, elle doit comporter trois maillons essentiels:

- **La cybersécurité doit être mieux positionnée en tant que choix de carrière envisageable pour les jeunes femmes.**
- **La carrière en elle-même doit être promue auprès des jeunes femmes par les femmes et par le secteur dans son ensemble.**
- **Il faut informer les jeunes femmes des compétences requises pour travailler dans ce secteur et les aider à les acquérir.**

L'importance des modèles constitue le lien indispensable pour s'attaquer à tous ces changements et permettre à tous ces maillons de tenir ensemble. Le résultat de notre étude est sans appel : les femmes ont besoin (et plus que les hommes) de modèles du même genre sur lesquels prendre exemple, et ont envie de travailler dans un environnement où il y a autant d'hommes que de femmes.

Or, à l'heure actuelle, le secteur de la cybersécurité ne peut leur offrir ces deux conditions. Pour que cela change, il faut que les femmes déjà présentes dans le secteur acceptent à l'avenir d'endosser le rôle de modèles. Bien entendu, les entreprises ont également un rôle crucial à jouer dans la promotion et le soutien de leurs employées. Il est indispensable pour le secteur de travailler plus étroitement avec les écoles et les universités afin de faire passer les bons messages, au bon moment et de la bonne manière.

Nous pensons que le fait de consolider la chaîne du choix de carrière permettra de faire tomber les principales barrières et contribuera à réduire la différence d'effectifs entre les hommes et les femmes, mais aussi à endiguer de manière plus générale la pénurie de compétences que connaît la branche.

Les femmes ont beaucoup à offrir au monde de la cybersécurité et il est grand temps qu'elles y soient mieux représentées. Les entreprises, et le secteur en général, ne s'en porteront que bien mieux.

Kaspersky Lab aimerait remercier les organisations suivantes pour leur soutien

Deloitte.



rh Robert Half®

For more information about Kaspersky products and services contact your account rep or visit www.kaspersky.com

Kaspersky Lab

Kaspersky Lab, 1st Floor
2 Kingdom Street
London, W2 6BD, UK

www.kaspersky.com

© 2017 AO Kaspersky Lab. All rights reserved. Registered trademarks and service marks are the property of their respective owners. Mac and Mac OS are registered trademarks of Apple Inc. Cisco is a registered trademark or trademark of Cisco Systems, Inc. and/or its affiliates in the U.S. and certain other countries. IBM, Lotus, Notes and Domino are trademarks of International Business Machines Corporation, registered in many jurisdictions worldwide. Linux is the registered trademark of Linus Torvalds in the U.S. and other countries. Microsoft, Windows, Windows Server and Forefront are registered trademarks of Microsoft Corporation in the United States and other countries. Android™ is a trademark of Google, Inc. The Trademark BlackBerry is owned by Research In Motion Limited and is registered in the United States and may be pending or registered in other countries.