

# MÉTIERS DE LA CYBERSECURITY : ANALYSE SELON LE GENRE

## Annexes

Jury :  
Promoteur :  
Annie CORNET  
Lecteurs :  
Giseline RONDEAUX  
Eddy HEINS

Mémoire présenté par  
**Camille TILMAN**  
En vue de l'obtention du diplôme de  
Master en sciences de gestion, à  
finalité spécialisée en stratégie et  
management des ressources  
humaines  
Année académique 2022/2023

# Tables des matières

Annexe A : Exemples différentes cyberattaques.....	3
Annexe B : European Cybersecurity Skills Framework (ECSF) et NICE Framework (Etats-Unis).....	4
Annexe C : Les différentes études menant aux métiers de la cybersécurité en Belgique.....	6
Annexe D : Les métiers de la cybersécurité.....	10
Annexe E : Exemples de communautés de femmes en cybersécurité (Tessian, 2021, p.10).....	17
Annexe F : Transcription des entretiens des femmes travaillant en cybersécurité.....	18
Annexe G : Transcription des entretiens des hommes travaillant en cybersécurité.....	50
Annexe H : Transcription des entretiens des professionnels en ressources humaines.....	77

# Annexe A : Exemples différentes cyberattaques

Il existe une grande diversité d'attaques dans le monde de la cybersécurité. Pour illustrer cette diversité d'attaque, quelques exemples illustratifs tirés du livre blanc sur la Cybersécurité sont repris ce-dessous (Kremer et al., 2019, pp.2-3).

- **“L’attaque ciblée de TV5 Monde** : En 2015, la chaîne de télévision TV5 Monde a été victime d’un sabotage majeur qui a conduit aux modifications illégitimes des informations présentes sur son site Web et ses réseaux sociaux, puis à l’arrêt pendant deux jours de l’infrastructure réseau et donc de la diffusion des programmes. L’Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d’Information (ANSSI) a pu établir que l’attaque avait été soigneusement planifiée. Quelques mois plus tôt, les attaquants avaient pénétré une première fois sur le réseau interne en utilisant un login et son mot de passe volés. Ils ont ainsi progressivement recueilli des informations sur l’infrastructure réseau et les comptes existants, et exploité des services non configurés qui dépendaient encore de comptes et mots de passe par défaut. Les équipements réseau (routeurs et commutateurs) ont alors été corrompus afin de provoquer une panne et rendre tout redémarrage impossible.” (Kremer et al., 2019, p.2)
- **“Vulnérabilités du vote électronique** : Plusieurs pays européens ont organisé ces dernières années des élections politiques au moyen de systèmes de vote par Internet (par ex. les Français résidant à l’étranger ont pu voter par Internet pour les élections législatives de juin 2012). Il a été démontré qu’il était possible d’écrire des logiciels malveillants pouvant modifier la valeur d’un vote exprimé à l’insu de l’électeur. Lors des élections législatives estoniennes de 2011, une attaque similaire a été signalée et une expérience grandeur nature a été conduite sur des sujets parfaitement informés.” (Kremer et al., 2019, p.2)
- **“Ampoules connectées et épilepsie** : Il a été montré que certaines ampoules connectées étaient vulnérables à des attaques totalement inattendues, puisque les allumer à une fréquence bien choisie permet de déclencher des crises épileptiques. Cette attaque particulière exploite une combinaison de plusieurs défauts, notamment une absence d’authentification de l’équipement générant les ordres, mais aussi la possibilité de rassembler un grand nombre d’ordres dans une seule commande transmise.” (Kremer et al., 2019, p.3)

Ainsi, les attaques sont susceptibles de toucher tant les objets connectés du foyer que les grandes entreprises mondiales. Certaines sont ciblées, alors que d’autres cherchent seulement à toucher le plus de monde possible. Pour s’introduire dans les systèmes, les pirates (ou *hackers*) peuvent utiliser à la fois des moyens sophistiqués que de simplement rentrer dans une brèche du système de leur cible.

## Annexe B : European Cybersecurity Skills Framework (ECSF) et NICE Framework (Etats-Unis)

ENISA<sup>1</sup> a identifié le besoin en Europe d'une approche globale visant à définir un ensemble de rôles et de compétences en cybersécurité qui pourraient contribuer à réduire la pénurie et l'écart de compétences. L'ENISA a travaillé sur le développement d'un tel cadre et présente le *European Cybersecurity Skills Framework* (ECSF). Le ECSF fournit un outil pratique pour soutenir l'identification et l'articulation des tâches, compétences, aptitudes et connaissances associées aux rôles des professionnels de la cybersécurité en Europe. L'objectif principal du cadre est de créer une compréhension commune entre les individus, les employeurs et les fournisseurs de programmes d'apprentissage dans les États membres de l'UE, en faisant de cet outil une ressource précieuse pour combler l'écart entre le lieu de travail des professionnels de la cybersécurité et les environnements d'apprentissage (ENISA, 2022).

Le ECSF est basé sur des études de marché récentes, la collaboration d'experts en cybersécurité et une analyse du paysage plus large des cadres de cybersécurité et des TIC<sup>2</sup>. Il exprime donc les besoins pertinents du marché européen. Le ECSF est composé d'un ensemble représentatif de 12 profils de rôles pour les professionnels de la cybersécurité (fig.1) qui sont généralement requis et utilisés au sein des organisations déployant des professionnels de la cybersécurité. Chaque profil est défini par un modèle commun qui intègre des critères clés (c'est-à-dire le titre, les titres alternatifs, l'énoncé de résumé, la mission, les principales tâches, les compétences clés, les connaissances clés, les e-compétences). Le contenu de chaque critère est adapté à chaque rôle, mais il peut être adapté pour permettre une mise en œuvre flexible afin de répondre à des situations et des besoins spécifiques (ENISA, 2022).



Figure 1: Les 12 profils de rôle du ECSF pour les professionnels de la cybersécurité<sup>3</sup>

<sup>1</sup> The European Union Agency for Cybersecurity

<sup>2</sup> Technologies de l'information et de la communication

<sup>3</sup> ENISA. (2022). European Cybersecurity Skills Framework (ECSF) - User Manual. p.8  
<https://www.enisa.europa.eu/publications/european-cybersecurity-skills-framework-ecsf>

Les Etats-Unis ont aussi développé leur propre modèle, le NICE Framework. Ce dernier divise les domaines de la cybersécurité en sept catégories principales, telles que l'opération et le maintien, la surveillance et la défense, la gestion des risques, etc. Ensuite, chaque catégorie est fragmentée en domaines. Ces domaines représentent les connaissances et compétences dont les employés auraient besoin s'ils choisissent de travailler dans cette catégorie. Ce modèle explique aussi la différence entre un *junior* et un *senior*. Les compétences demandées ne seront pas les mêmes en fonction de l'expérience. Ce modèle sert de référence pour développer des programmes académiques en cybersécurité, des certifications professionnelles, des descriptions de postes, et pour guider les organisations dans la définition des compétences nécessaires pour leurs équipes de cybersécurité. Il permet aussi d'avoir un modèle standardisé permettant d'avoir une connaissance générale sur le domaine de la cybersécurité et de sa main-d'œuvre (Sussman, 2020).

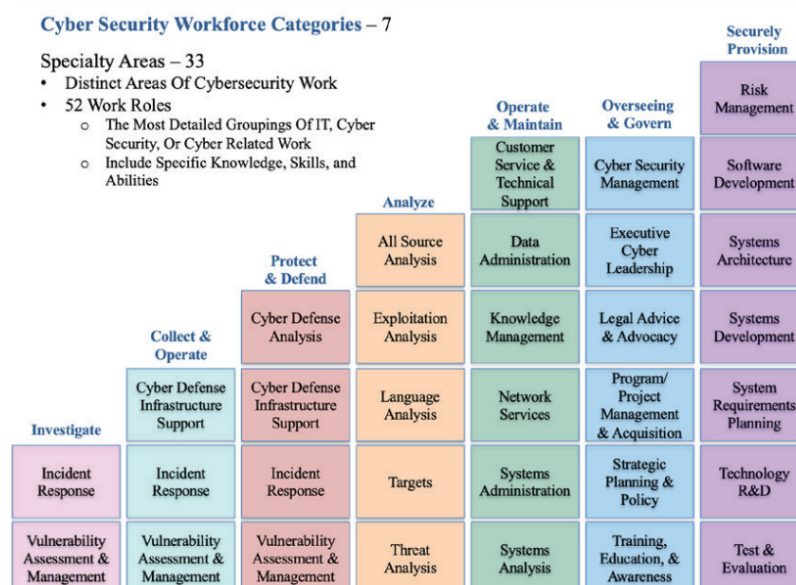


Figure 2 : NICE Cybersecurity Workforce Framework (Sussman, 2020)<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Sussman, L. (2020). Exploring Non-Technical Knowledge, Skills, and Abilities (KSA) that may expand the expectations of the Expectations of the Cyber Workforce. ResearchGate. p.21 [https://www.researchgate.net/publication/348352243\\_Exploring\\_Non-Technical\\_Knowledge\\_Skills\\_and\\_Abilities\\_KSA\\_that\\_May\\_Expand\\_the\\_Expectations\\_of\\_the\\_Cyber\\_Workforce](https://www.researchgate.net/publication/348352243_Exploring_Non-Technical_Knowledge_Skills_and_Abilities_KSA_that_May_Expand_the_Expectations_of_the_Cyber_Workforce)

## Annexe C : Les différentes études menant aux métiers de la cybersécurité en Belgique

Différentes études menant aux métiers de la cybersécurité en Belgique (Centre pour la Cybersécurité Belgique, 2023)				
Type	Nom	Durée	Où	Langue
Bachelier de spécialisation	Bachelier de spécialisation en sécurité des réseaux et systèmes informatiques	1 an ou 2 ans (horaire étalé) - 63 ECTS	Haute Ecole de Bruxelles-Brabant	Français
Bachelier	Bachelier en informatique et systèmes orientation réseaux et télécommunications avec option sécurité	3 ans - 180 ECTS	Haute Ecole en Hainaut	Français
Bachelier	Bachelier en sécurité des systèmes	3 ans - 180 ECTS	Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg	Français
Bachelier	Bachelier en informatique appliquée - Professionnel de la cybersécurité <sup>5</sup>	3 ans - 180 ECTS	HOWEST	Néerlandais Anglais
Bachelier de spécialisation	Bachelier en informatique appliquée - Professionnel de la cybersécurité à la maison <sup>6</sup>	1 an - 58 ECTS	HOWEST	Néerlandais Anglais
Bachelier	Bachelier en Informatique Appliquée, spécialisation en Développement d'Applications - Spécialisation Réseaux et Sécurité <sup>7</sup>	3 ans - 180 ECTS	Katholieke Hogeschool VIVES	Néerlandais
Bachelier	Bachelier en informatique appliquée - spécialisation réseaux et sécurité <sup>8</sup>	3 ans - 180 ECTS	Erasmushogeschool Brussel	Néerlandais
Certificat	Datasafe - certificat en protection des données à caractère personnel	5 modules d'un jour et demi à	Université de Namur ICHEC <sup>9</sup>	Français

<sup>5</sup> Traduction libre : Bachelor in toegepaste informatica - cyber security professional

<sup>6</sup> Traduction libre : Bachelor in toegepaste informatica - cyber security professional @HOME

<sup>7</sup> Traduction libre : Bachelor in toegepaste informatica afstudeerrichting applicatie-ontwikkeling - specialisation networks & security

<sup>8</sup> Traduction libre : Bachelor in toegepaste informatica, specialisatie network & security

<sup>9</sup> Ecole de management bruxelloise

		raison d'un module par moi (janvier-mai) - 10 ECTS		
Certificat	Docsafe - certificat en de management de l'information numérique	2,5 jours par mois d'octobre à juin ainsi qu'un séminaire résidentiel de 2 jours - 20 ECTS	Université de Liège Université de Namur Archives générales du Royaume	Français
Executive Master <sup>10</sup>	Executive Master IT & Information Security Management	1 an (4 soirs semaine) ou 2 an (2 soirs semaine) - 36 ECTS	Solvay Business School	Anglais
Executive Master	Executive programme in information security and cybersecurity	1 an (2 soirs/semaine) - 18 ECTS	Solvay Business School	Anglais
Certificat	Infosafe - certificat en management des systèmes d'information	2,5 jours par mois d'octobre à juin ainsi qu'un séminaire résidentiel de 2 jours - 13 ECTS	UNamur ICHEC	Français
Master class	Master class information security management	2 mois	Antwerp Management School	Anglais
Master	Master en Cybersécurité	2 ans - 120 ECTS 1 an - 60 ECTS	ULB Unamur UCL HELB ERM HE2B	Français Anglais

<sup>10</sup> “L’Executive Master réunit des professionnels souhaitant acquérir de nouvelles compétences et pratiques managériales, ou élargir leur champ d'expertise, pour faire évoluer leur carrière” (EDHEC, 2022)

Master	Master en sciences de l'ingénieur industriel orientation informatique options réseaux et sécurité	5 ans - 300 ECTS	Haute Ecole en Hainaut	Français
Master	Master en sciences informatiques - option networks and security	2 ans - 120 ECTS	Université de Mons	Français
Master	Master en sciences et ingénierie informatique - spécialisation en sécurité et réseaux <sup>11</sup>	2 ans - 120 ECTS	Université catholique de Louvain	Anglais
Master	Master en sciences informatiques - majeure en sécurité et réseaux <sup>12</sup>	2 ans - 120 ECTS	Université catholique de Louvain	Anglais
Master	Master en ingénierie des sciences des données - spécialisation en cryptographie et sécurité de l'Information. <sup>13</sup>	2 ans - 120 ECTS	Université catholique de Louvain	Anglais
Master	Master en sciences de l'ingénieur : sciences informatiques - option logiciel sécurisé <sup>14</sup>	2 ans - 120 ECTS	Katholieke Universiteit Leuven	Néerlandais Anglais
Master	Master en génie électrique - spécialisation en cryptographie et sécurité de l'information <sup>15</sup>	2 ans - 120 ECTS	Université catholique de Louvain	Anglais
Master	Master en informatique - option réseaux et sécurité <sup>16</sup>	2 ans - 120 ECTS	Universiteit Hasselt	Néerlandais
Master	Master en génie mathématique - majeure en cryptographie et sécurité de l'information <sup>17</sup>	2 ans - 120 ECTS	Université catholique de Louvain	Anglais
Master	Master ingénieur civil en informatique, à finalité computer systems security	2 ans - 120 ECTS	Université de Liège	Anglais

<sup>11</sup> Traduction libre : Master in computer sciences and engineering - major in security and networking

<sup>12</sup> Traduction libre : Master in computer sciences - major in security and networking

<sup>13</sup> Traduction libre : Master in data sciences engineering - major in cryptography and information security

<sup>14</sup> Traduction libre : Master in de ingenieurswetenschappen : computerwetenschappen - optie veilige software

<sup>15</sup> Traduction libre : Master in electrical engineering - major in cryptography and information security

<sup>16</sup> Traduction libre : Master in informatica - profiel networking & security

<sup>17</sup> Traduction libre : Master in mathematical engineering - major in cryptography and information security



Master	Master d'ingénieur : informatique - option secure software <sup>18</sup>	2 ans - 120 ECTS	Katholieke Universiteit Leuven	Anglais
Master de spécialisation	Master en sciences de la cybersécurité <sup>19</sup>	1 an - 60 ECTS	Katholieke Universiteit Leuven	Anglais
Master	Master en sciences informatiques, à finalité computer systems security	2 ans - 120 ECTS	Université de Liège	Anglais
Bachelier	Bachelier Professionnel en Électronique - TIC - Sécurité, Systèmes et Services <sup>20</sup>	3 ans - 180 ECTS	Thomas More	Anglais
Bachelier	Bachelier Professionnel en Électronique - TIC - Cloud et Cybersécurité <sup>21</sup>	3 ans - 180 ECTS	Thomas More	Anglais
Bachelier	Bachelier Professionnel en Gestion de l'Information et Multimédia - Expert en Cybersécurité <sup>22</sup>	3 ans - 180 ECTS	Thomas More	Anglais Néerlandais

<sup>18</sup> Traduction libre : Master of engineering : computer science - optie secure software

<sup>19</sup> Traduction libre : Master of science in cybersecurity

<sup>20</sup> Traduction libre : Professionele Bachelor Elektronica - ICT - Security, Systems & Services

<sup>21</sup> Traduction libre : Professionele Bachelor elektronica - ICT - Cloud & Cyber Security

<sup>22</sup> Traduction libre : Professionele Bachelor informatiemanagement en multimedia - cyber security expert

## Annexe D : Les métiers de la cybersécurité

L'ANSSI<sup>23</sup> a rédigé en 2020 un panorama des différents métiers de la cybersécurité ainsi que les compétences et études associées. Ce panorama a pour but d'aider les ressources humaines à comprendre quel profil de professionnels en cybersécurité correspond à leurs besoins.

Métiers de la cybersécurité <sup>24</sup>	
Gestion de la cybersécurité et pilotage des projets de sécurité	
Titre de la fonction	Mission essentielle
Directeur Cybersécurité - Executive security director	<p>“Au sein de grandes organisations, le Directeur Cybersécurité est un cadre dirigeant en charge de définir la stratégie de cybersécurité de manière à répondre aux enjeux de cybersécurité de l'organisation et d'être conforme aux réglementations en vigueur dans les pays où opère l'organisation. Il anime la filière cybersécurité et peut piloter un réseau de Responsables de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) permettant de couvrir l'ensemble du périmètre de l'organisation.</p> <p>Il définit les indicateurs stratégiques et managériaux permettant de mesurer le niveau de maturité de l'organisation en matière de cybersécurité et rend compte à la Direction générale et au comité d'audit.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.8)</p>
Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI) - Chief Information Security Officer (CISO)	<p>“Le Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) assure le pilotage de la démarche de cybersécurité sur un périmètre organisationnel et/ou géographique au sein de l'organisation. Il définit ou décline, selon la taille de l'organisation, la politique de sécurité des systèmes d'information (prévention, protection, détection, résilience, remédiation) et veille à son application. Il assure un rôle de conseil, d'assistance, d'information, de formation et d'alerte, en particulier auprès des directeurs métiers et/ou de la direction de son périmètre.</p> <p>Il s'assure de la mise en place des solutions et des processus opérationnels pour garantir la protection des données et le niveau de sécurité des systèmes d'information. Selon la taille de l'organisation, il joue un rôle opérationnel dans la mise en œuvre de la politique de sécurité des SI ou encadre une équipe.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.10)</p>
Coordinateur sécurité - Security Officer	<p>“Le coordinateur sécurité assure un appui au pilotage des actions de sécurité des SI sur un périmètre de l'organisation (sur une entité ou bien en lien avec une thématique : par exemple, coordination des actions de sécurité sur les environnements Cloud, coordination de la mise en conformité à une réglementation, etc.). Il apporte un support aux équipes opérationnelles pour la réalisation des actions de sécurité et assure le suivi des plans d'actions.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.14)</p>

<sup>23</sup> Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (France)

<sup>24</sup> Poupard, G. et Le Ster, N. (2020). *Panorama des métiers de la cybersécurité - Edition 2020*. [https://www.ssi.gouv.fr/uploads/2021/10/anssi-panorama\\_metiers\\_cybersecurite-2020.pdf](https://www.ssi.gouv.fr/uploads/2021/10/anssi-panorama_metiers_cybersecurite-2020.pdf)

Directeur de programme de sécurité - Cyber security Program Manager	“Dans le cadre d’un programme de transformation de la sécurité des SI, le Directeur de programme de sécurité met en œuvre une trajectoire et un portefeuille de projets de sécurité selon une cible répondant à des objectifs de sécurité métiers et IT stratégiques ainsi qu’à l’augmentation de la cybermenace. Il pilote l’ensemble des projets de sécurité dans leurs différentes dimensions (technique, organisationnelle, métier).” (Poupard et Le Ster, 2020, p.15)
Responsable de projet sécurité - IT security project leader	“Le responsable de projet de sécurité des SI définit, met en œuvre et conduit des projets de déploiement de solutions et d’outils de sécurité, en lien avec les objectifs de sécurité fixés par l’organisation.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.17)
<b>Conception et maintien d’un système d’information sécurisé</b>	
Chef sécurité de projet - Project security Manager	<p>“Le chef sécurité de projet s’assure de la bonne prise en compte des aspects de sécurité des SI dans le cadre de la conception et de la réalisation d’un projet informatique ou métier. En général, le chef sécurité de projet assiste le chef de projet métier et le chef de projet IT sur ces aspects. Il travaille avec les juristes et le DPO si le projet intègre le traitement de données à caractère personnel.</p> <p>Tous les projets ne nécessitant pas la présence d’un chef sécurité de projet, certaines de ces missions peuvent être prises en charge par le chef de projet qui s’appuie ponctuellement sur des experts du domaine.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.20)</p>
Architecte sécurité - Security Architect	“L’architecte sécurité des SI s’assure que les choix techniques et technologiques des projets IT et métiers respectent les exigences de sécurité de l’organisation. Il constitue l’autorité technique sur les architectures de sécurité, définit les modèles de sécurité et accompagne le développement des architectures de sécurité au sein du SI, en cohérence avec la stratégie IT et les politiques de sécurité de l’organisation.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.22)
Spécialiste sécurité d’un domaine technique - Technical security expert	“Le spécialiste sécurité possède une expertise sur la sécurité d’un domaine technique particulier (système, réseau, composants industriels, [Internet of Things], Active Directory, Cloud, IAM, Intelligence Artificielle, etc.). Il assure un rôle de conseil, d’assistance, d’information, de formation et d’alerte et peut intervenir directement sur tout ou partie d’un projet qui relève de son domaine d’expertise, que ce soit dans les phases d’étude, de mise en œuvre ou de maintien en conditions de sécurité.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.24)
Spécialiste en développement sécurisé - Application security expert	“Le spécialiste en développement sécurisé intervient en appui des équipes de développement afin d’accompagner les développeurs dans la prise en compte des exigences de sécurité. Il teste la sécurité des développements et suit la correction des vulnérabilités identifiées.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.26)
Cryptologue -	“Le cryptologue apporte une expertise sur la spécification, l’utilisation et

Cryptologist	la mise en œuvre opérationnelle de moyens cryptographiques permettant d'assurer la confidentialité, l'intégrité et l'authenticité des données. Le cryptologue intervient notamment au sein de laboratoires de recherche dans le secteur privé ou public, ses activités dépendant du contexte." (Poupard et Le Ster, 2020, p.28)
Administrateur de solutions de sécurité - Security solution administrator	"L'administrateur de solutions de sécurité installe, met en production, administre et exploite des solutions de sécurité (antivirus, sondes, firewalls, IAM, etc.). Il participe au bon fonctionnement des solutions de sécurité en garantissant le maintien en conditions opérationnelles et de sécurité." (Poupard et Le Ster, 2020, p.29)
Auditeur de sécurité organisationnelle - Cyber security organisational auditor	"L'auditeur en sécurité organisationnelle réalise des audits et des contrôles des processus de sécurité. Il s'assure de la conformité aux politiques internes et aux réglementations qui s'appliquent à l'organisation. Il contrôle que les politiques et règles de sécurité définies pour assurer le maintien en conditions de sécurité sont mises en œuvre, respectées et efficaces ; il identifie les vulnérabilités et propose des actions de remédiation." (Poupard et Le Ster, 2020, p.31)
Auditeur de sécurité technique - Cyber security technical auditor	"L'auditeur de sécurité technique réalise des évaluations techniques de la sécurité d'environnements informatiques. Il identifie les vulnérabilités et propose des actions de remédiation. Il peut réaliser différents types d'audits en fonction de son périmètre d'activité (tests d'intrusion, audit de code, revue de configuration, etc.)." (Poupard et Le Ster, 2020, p.33)
<b>Gestion des incidents et des crises de sécurité</b>	
Responsable du SOC <sup>25</sup> - SOC Manager	"Le responsable du SOC (Security Operation Center) planifie et organise les opérations quotidiennes du SOC afin d'évaluer le niveau de vulnérabilité et de détecter des activités suspectes ou malveillantes. Il met en place le service de détection des incidents de sécurité. Il valide la bonne exécution des processus de supervision et de gestion des événements de sécurité et assure un reporting complet et précis des indicateurs clés. Il définit et pilote le plan d'amélioration des services du SOC." (Poupard et Le Ster, 2020, p.36)
Opérateur analyste SOC - SOC analyst	"L'opérateur analyste SOC assure la supervision du système d'information de l'organisation afin de détecter des activités suspectes ou malveillantes. Il identifie, catégorise, analyse et qualifie les événements de sécurité en temps réel ou de manière asynchrone sur la base de rapports d'analyse sur les menaces. Il contribue au traitement des incidents de sécurité avérés en support des équipes de réponse aux incidents de sécurité." (Poupard et Le Ster, 2020, p.38)
Responsable du CSIRT <sup>26</sup> - CERT <sup>27</sup>	"Le responsable du CSIRT (Computer Security Incident Response Team) ou du CERT (Computer Emergency Response Team) est responsable d'une

<sup>25</sup> Security Operation Center

<sup>26</sup> Computer Security Incident Response Team

<sup>27</sup> Computer Emergency Response Team

Manager	équipe de réponse aux incidents de sécurité ciblant les systèmes d'information de l'organisation. Il s'assure de la bonne exécution des investigations et de la coordination des parties prenantes lors d'un incident de sécurité. Il contribue à la préparation de l'organisation pour garantir une réponse efficace. Lors d'incidents à fort impact, le responsable du CSIRT est amené à interagir avec l'équipe de gestion de crise." (Poupard et Le Ster, 2020, p.40)
Analyste réponse aux incidents de sécurité - Forensic analyst	<p>"L'analyste réponse aux incidents de sécurité intervient généralement au sein d'un CERT (Computer Emergency Response Team) ou CSIRT (Computer Security Incident Response Team).</p> <p>En cas de soupçons sur une activité malveillante ou d'attaque au sein du système d'information, l'analyste réponse aux incidents de sécurité analyse les symptômes et réalise les analyses techniques sur le système d'information. Il identifie le mode opératoire de l'attaquant et qualifie l'étendue de la compromission. Il fournit des recommandations de remédiation pour assurer l'assainissement et le durcissement des systèmes attaqués." (Poupard et Le Ster, 2020, p.42)</p>
Gestionnaire de crise de cybersécurité - Cyber security crisis manager	"Le gestionnaire de crise de cybersécurité intervient souvent au sein d'un CSIRT (Computer Security Incident Response Team) ou d'un CERT (Computer Emergency Response Team) externe ou interne pour grandes organisations, ou bien dans une équipe dédiée à la gestion de crise travaillant étroitement avec le CSIRT. Il analyse l'ampleur de la crise, met en place les actions nécessaires à sa résolution et coordonne les équipes pour qu'elles appliquent ses recommandations. Il conseille les directions métiers afin de résoudre les crises de cybersécurité. Il organise la capacité de l'organisation à affronter de nouvelles menaces en matière de cybersécurité." (Poupard et Le Ster, 2020, p.44)
Analyste de la menace cybersécurité - Cyber threat intelligence analyst	<p>"L'analyste de la menace cybersécurité étudie l'évolution des motivations et des modes opératoires des attaquants afin de permettre à l'organisation d'ajuster sa stratégie de cybersécurité.</p> <p>À un niveau plus opérationnel et technique, il fournit aux CERT/CSIRT et aux SOC des renseignements fiables et contextualisés leur permettant d'adapter et d'améliorer leurs moyens de prévention, de détection et de réponse à incident." (Poupard et Le Ster, 2020, p.46)</p>
<b>Conseil, services et recherche</b>	
Consultant en cybersécurité - Cybersecurity consultant	<p>"Le consultant en cybersécurité intervient au sein d'une société de services ou du pôle de conseil interne d'une organisation. Il propose, à partir d'un diagnostic, des solutions, méthodes, outils, etc. qui répondent aux enjeux posés. Il mobilise pour ce faire des éléments issus de son expertise et de son expérience ainsi que des outils développés en interne.</p> <p>Il anticipe les évolutions du contexte de cybersécurité, apporte un retour d'expérience et une vision des pratiques du marché. Il peut contribuer à la définition de la stratégie de cybersécurité de l'organisation et à la mise en</p>

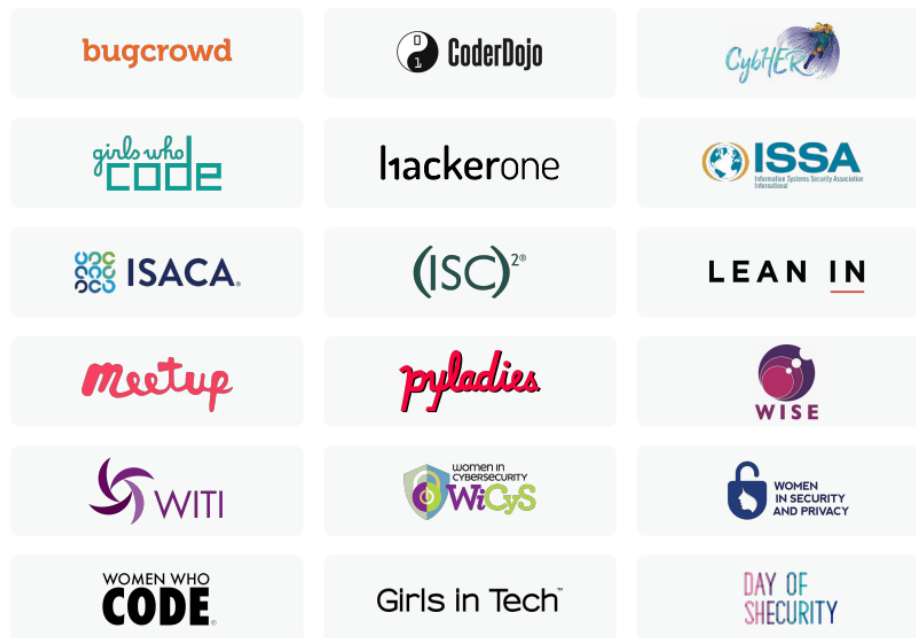
	œuvre des solutions de cybersécurité. Il apporte son expertise aussi bien sur des sujets méthodologiques que techniques.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.49)
Formateur en cybersécurité - Cyber security trainer	“Le formateur en cybersécurité assure la formation et/ou la sensibilisation sur les volets réglementaires, techniques ou opérationnels de la cybersécurité. Il construit des supports de formation adaptés aux publics cibles et illustre ses messages par des travaux pratiques, démonstrations ou exercices participatifs. Il peut évaluer le niveau de connaissances avant et à l’issue des formations.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.51)
Évaluateur de la sécurité des technologies de l’information - IT Security Evaluation Facility (ITSEF) Specialist	<p>“L’évaluateur de la sécurité des technologies de l’information intervient au sein de laboratoires qui réalisent des évaluations de sécurité des technologies de l’information pour des commanditaires. Il vérifie la conformité d’un produit, voire d’un système, par rapport à sa spécification de sécurité, selon une méthode et des critères normalisés, réglementaires (Critères Communs-CC, Certification de Sécurité de Premier Niveau-CSPN...) ou privés (définis par le commanditaire). Il agit en tant que tierce partie indépendante des développeurs de produits et des commanditaires de l’évaluation de sécurité.</p> <p>L’évaluateur peut être spécialisé sur l’évaluation de produits matériels (hardwares) ou logiciels (softwares).” (Poupard et Le Ster, 2020, p.52)</p>
Développeur de solutions de sécurité - Security product developer	“Le développeur de solutions de sécurité intervient au sein de sociétés d’édition de produits informatiques. Il assure les spécifications et la conception de solutions et de produits de sécurité adaptés au contexte des menaces de cybersécurité.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.54)
Intégrateur de solutions de sécurité - Security product integrator	“Au sein d’une société d’intégration de solutions, l’intégrateur de solutions de sécurité contribue au choix de l’architecture de la solution de sécurité et en assure l’assemblage au sein du SI. Il intègre dans l’environnement de production la solution de sécurité et en assure le déploiement. Il peut également assurer l’exploitation et le maintien en conditions opérationnelles dans la durée à travers la fourniture d’un service de sécurité managé.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.56)
Chercheur en sécurité des systèmes d’information - Cyber security researcher	“Le chercheur en sécurité des systèmes d’information se consacre à l’expérimentation et au progrès de sa discipline. Il met en œuvre, aux frontières de plusieurs champs scientifiques constitués, ses acquis techniques et académiques au service d’une problématique de sécurité, au plus haut niveau scientifique. Il mobilise des connaissances expertes pour contribuer à l’émergence de technologies novatrices et de savoirs inédits. Il respecte les attendus et contraintes de la construction du savoir scientifique en matière de méthode et de restitution des résultats. Il peut assurer, superviser ou déléguer l’exécution ou la restitution des travaux scientifiques, mener des activités d’enseignement et d’encadrement d’autres chercheurs ou étudiants/stagiaires. Il peut également participer au développement de produits, de procédés ou de services innovants.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.58)
<b>Métiers connexes</b>	

Métiers contribuant à la démarche de cybersécurité	
Responsable du plan de continuité d'activité (RPCA) - Business Continuity Manager (BCM)	<p>“Il élabore et met en œuvre dans son organisation un Plan de Continuité d'Activité (PCA) permettant d'assurer la continuité des activités de l'entreprise en cas de sinistre majeur.</p> <p>Il doit prendre en compte les scénarios de résilience liés à des cyber-attaques (cyber-résilience).” (Poupard et Le Ster, 2020, p.63)</p>
Délégué à la protection des données (DPD) Correspondant informatique et libertés (CIL) Data protection officer (DPO) Privacy compliance manager Privacy officer Data protection officer	<p>“Il est chargé de mettre en œuvre la conformité au Règlement Européen sur la Protection des Données (RGPD) au sein de l'organisation qui l'a désigné, et ce pour l'ensemble des traitements de données à caractère personnel mis en œuvre par cette organisation.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.63)</p>
Manager de risques Risk Manager	<p>“Il s'assure que tout ou partie des risques de l'organisation sont bien identifiés et couverts : il présente à la Direction générale les risques de l'organisation, il propose des solutions de maîtrise des risques optimisées en termes de financement, afin de poser des limites acceptables à la prise de risques ; il coordonne les actions de maîtrise des risques.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.63)</p>
Directeur sûreté Safety Manager	<p>“Il définit et organise les moyens, dispositifs et systèmes visant à la protection des installations et des personnes. Il est garant de la sûreté des moyens de production. Il met en œuvre les modes de contrôle et de surveillance adaptés et définit des plans de prévention.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.63)</p>
Responsable des assurances	<p>“Il assure la cohésion des politiques d'assurance des risques et négocie auprès des compagnies d'assurance les garanties nécessaires à la couverture des risques.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.64)</p>
Responsable du contrôle interne	<p>“Il assure le déploiement opérationnel des dispositifs de contrôle interne et de gestion des risques opérationnels et s'assure de son efficacité.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.64)</p>
Métiers pouvant se spécialiser en cybersécurité	
Juriste spécialisé en cybersécurité Consultant juridique en cyberdéfense	<p>“Le juriste spécialisé en cybersécurité est un expert du droit des technologies de l'information et de la communication qui est spécialiste des thèmes et des corpus concernés par la cybersécurité, la cybercriminalité et la protection des données à caractère personnel. Il</p>

Cyber Legal Advisor	<p>peut présenter une expérience d’avocat à même d’éclairer l’organisation sur les conséquences pénales ou civiles d’une cyberattaque, dès lors qu’une décision voire la gestion d’une crise avec une composante cybersécurité requiert son expertise.</p> <p>Il est un acteur essentiel de la contractualisation avec les fournisseurs en intégrant des clauses de sécurité résultant de sa collaboration étroite avec les équipes cybersécurité.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.67)</p>
Chargé de communication spécialisé en cybersécurité	<p>“Le chargé de communication spécialisé en cybersécurité assiste les équipes cybersécurité dans la mise en œuvre opérationnelle de la communication sur l’actualité cybersécurité.</p> <p>Il peut aussi contribuer à préparer la communication interne et externe dans un contexte de crise de cybersécurité.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.67)</p>
Security service delivery Manager	<p>“Le Security service delivery manager pilote les services de sécurité dont il a la responsabilité, au sein d’un catalogue de services mis à disposition des métiers. Il définit les indicateurs et veille à garantir auprès de son client les niveaux de services contractualisés.” (Poupard et Le Ster, 2020, p.67)</p>



## Annexe E : Exemples de communautés de femmes en cybersécurité (Tessian, 2021, p.10)



Cette liste comprend diverses entités spécialisées dans la cybersécurité et sur l'autonomisation des femmes. Elles peuvent autant être globale comme ISACA que régionale comme WiCyS.

## Annexe F : Transcription des entretiens des femmes travaillant en cybersécurité

Questions	F1	F2	F3 (étudiante)	F4	F5
<b>Avez-vous observé des différences entre hommes et femmes en termes de motivation à rejoindre le domaine de la cybersécurité ?</b>	Je ne saurais pas vraiment dire vu que je viens d'une Business School. Après, cela peut être une solution en soi. Je suis allée en business school parce que cela faisait plaisir à mes parents. J'avais un attrait pour l'informatique et tout ce qui s'en rapproche.	Pour ce qui est d'entreprendre des études, je pense qu'il y a toujours un frein parce que ça reste quand même un secteur où il y a moins de femmes. C'est plus difficile de se sentir bien, de ne pas pouvoir se rattacher à un rôle modèle. Mais autrement, non.	Vu que je viens du milieu IT, c'était en fait logique de continuer sur la voie de la cybersécurité.  Quand tu rentres dans un groupe, il y en a qui trouvent ça chouette d'avoir des femmes et d'autres qui essaient de te démotiver. Pour eux, une femme ne doit pas être dans l'IT et encore moins dans la cyber.	Je ne pense pas que ça soit un problème de motivation. C'est plutôt un problème d'image de la cybersécurité. Les femmes. Elles ne pensent pas que ce genre de métiers/études sont pour elles ou alors, on leur fait savoir.	Pour moi, non. Après, je ne suis pas le genre de femme qui aime dire que c'est différent pour un homme ou pour une femme. C'est la passion qui prévaut.
<b>Existe-t-il des différences notables dans les parcours éducatifs ou professionnels des hommes et des femmes ?</b>	En général, les hommes viennent des études concernant l'informatique et l'ingénierie. Il y a aussi des femmes bien sûr mais moins. Les	C'est toujours visible sur ma génération. Ce qui est intéressant dans la cyber, c'est aussi de montrer à ceux qui viennent de Sciences Po, d'HEC ou de droits	N/A	Alors oui, très souvent. Les femmes ne s'intéressent pas à l'informatique. Celles venaient néanmoins d'un profil informatique,	Oui, cela peut arriver. Beaucoup d'hommes sont ingénieurs de base. Beaucoup de femmes que je rencontre ne viennent pas de ce secteur

<b>femmes qui travaillent dans votre équipe ?</b>	femmes viennent souvent d'autres domaines et font une reconversion professionnelle parce qu'elle voit qu'il y a beaucoup d'opportunités en cyber.	qu'il y a vraiment un intérêt aussi à rentrer dans la cybersécurité. Il y a de plus en plus de psychologues aussi qui viennent en cyber pour étudier les changements de comportement et comment on peut pousser les gens à adopter un comportement plus sûr. Pour l'instant, il y a toujours ce gap dans les études. Néanmoins, il y a quand même toujours une opportunité pour aller en cyber, même en venant d'une formation non technique.		abandonnaient leur emploi parce qu'elles en avaient marre. Je parle surtout dans le domaine technique. Si elle venait d'un parcours technique, elle partait au bout de deux ans car elles étaient découragées. Si elles ne venaient pas d'un parcours technique, c'est parce qu'on leur avait généralement dit : "Non l'informatique, ce n'est pas pour toi". C'est bien plus tard qu'elles ont fait une reconversion. En général, ce sont des femmes qui sont déjà mères ou dans ce genre de situations. C'est vraiment bien plus tard qu'elles se sont orientées vers la sécurité de l'information.	d'activité. C'est souvent une reconversion dans leur cas. Les hommes sont plus généralement intéressés par l'IT que les femmes.
<b>Avez-vous rencontré des difficultés relatives</b>	Non, vu la	Je ne crois pas que ça soit spécifique à l'IT.	Vu que je viens du monde de l'IT, je	C'est compliqué. Au départ, nous étions en	Jamais. Aucune remarque ou

<p><b>à votre genre durant vos études ?</b></p>	<p>représentation élevée de femmes en Business School.</p>	<p>Mon frère est ingénieur. Ils étaient 100 garçons et 4 filles. Forcément, les 4, elles se serraient les coudes pour arriver jusqu'au bout. A mon avis, c'est un peu le même ressenti en IT.</p>	<p>connais beaucoup de monde. Je suis très active sur LinkedIn. C'est super important de créer son réseau. Je n'ai donc eu aucun mal à trouver un stage, ma place et des amis dans le secteur</p>	<p>minorité. Nous étions seulement trois dans une classe de quarante personnes. Pour être honnête, j'étais souvent isolée. Je travaillais dans mon coin. J'ai eu la chance de commencer tôt dans le domaine de la sécurité de l'information. Quand je suis arrivée à Paris, j'ai été intégrée dans la communauté de la cybersécurité, j'ai fait de nombreuses rencontres. J'ai participé à de nombreuses conférences et j'ai beaucoup appris sur différents domaines (métiers, compétences, etc.). Lorsque je suis retournée à l'université, j'avais déjà une bonne connaissance du fonctionnement des entreprises, contrairement à la</p>	<p>quelconque misogynie. Cependant, cela dépend du niveau de la remarque et aussi de la génération. Les femmes de ma génération sont moins sensibles aux remarques vu qu'on a évolué dans un monde qui était encore plus machiste que maintenant. Avant, un homme pouvait appelé une femme "Mam'zelle". Avant, il y avait beaucoup plus de blagues tendancieuses au bureau. Maintenant, c'est terminé.</p>
---	--	---	---	--	--

				<p>majorité des autres étudiants qui s'appuyait encore sur ce que les professeurs leur enseignaient. Je savais que ce n'était pas du tout ainsi que cela fonctionnait. Ce sont des personnes qui n'ont jamais travaillé dans la sécurité informatique, qui ne savent pas de quoi elles parlent. En cybersécurité, on peut aussi bien s'occuper de la paperasse que de la technique. Dans le domaine technique, il y a tellement de possibilités comme les tests de pénétration, l'ingénierie inverse, et bien d'autres choses encore. Je voulais préciser car beaucoup de gens avaient cette vision étroite du travail dans la sécurité. Ces connaissances ont fait que je n'ai pas vraiment eu de</p>	
--	--	--	--	--	--

				<p>problèmes avec les autres étudiants. La culture de mon université était spéciale. Tous les matins, il y avait quelqu'un avec une casquette révolutionnaire de mai 68. La diversité était très forte au sein de cette université. Les professeurs aussi avaient des parcours diversifiés. La directrice du master en sécurité informatique était une femme. C'était donc un milieu très diversifié. Les remarques n'étaient pas tolérées, donc de ce côté-là, je n'ai pas eu de problèmes pendant mes études.</p>	
<p><b>Quelles compétences techniques ou non techniques apportez-vous au domaine de la cybersécurité ?</b></p>	<p>Je ne peux pas comparer parce que je ne suis pas un homme. Je dirais que les femmes apportent une sensibilité, un côté</p>	<p>Je pense que chaque individu apporte quelque chose de différent, c'est pas forcément. genre, mais évidemment</p>		<p>En technique, non. Si ce n'est qu'en général, elles sont plus compétentes. En tant que femme, tu es obligée de prouver</p>	<p>J'ai déjà pu constater que les femmes sont en général moins techniques que les hommes. Après, c'est une observation</p>

<p><b>Voyez-vous une différence de compétences apportées en fonction du genre?</b></p>	<p>avec plus de rondeurs dans la relation avec les gens, plus de communication. J'ai l'impression que les femmes écoutent ce qui se passe et vont retraduire les choses. Les femmes ont aussi tendance à proposer plusieurs solutions à discuter avec le client pour choisir la bonne alors qu'un homme va plutôt se dire : <i>"OK, il a besoin de ça"</i>. C'est quand même un peu des clichés parce que je sais que certains hommes et certaines femmes ne fonctionnent pas comme ça. Mais, socialement, je dirais que les femmes sont plus dans le côté empathique. Je pense à ma manière de manager mon équipe. Elle est un peu maternelle. Il faut qu'ils aillent bien avant les</p>	<p>l'expérience de la vie est un peu genrée donc oui, c'est sûr et je pense plus de diversité dans un sens très large dans le secteur apportera quelque chose de très bénéfique parce que tout le monde, tout le monde apporté un peu sa brique. C'est pas le seul facteur. Donc évidemment les études c'est un facteur, le le l'environnement socio démographique dans lequel tu as grandi, c'est un facteur aussi tout ça, tout ça monte.</p>		<p>deux fois plus que tu es compétente. À la moindre erreur, on te critique, alors tu n'as pas le droit à l'erreur. Donc, en général, tu dois travailler trois fois plus pour être très performante. En ce qui concerne les compétences non techniques, je dirais que le niveau de maturité émotionnelle est nettement plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Donc, travailler avec des femmes est bien plus agréable que travailler avec des hommes. La maturité des hommes est tout simplement affligeante. Les femmes non techniques sont encore moins considérées bien qu'elles soient pas moins compétentes. Elles sont géniales, plus débrouillardes.</p>	<p>générale. Il y a toujours des exceptions. Dans une équipe de PAN testers, on aura 100% d'hommes. Je pense que c'est dû à l'effet nouveau de la cybersécurité. Avec le temps, cela peut changer.</p>
--	---	---	--	--	--

	<p>résultats. Un homme peut être plus regardant aux résultats et après aux personnes. D'un point de vue technique, je pense que ça dépend juste des études qu'on a faites, des trucs qu'on a creusés. Là, je pense pas que ça ait un rapport avec le genre. En effet, c'est plutôt dans les soft skills où effectivement j'ai l'impression qu'il y a des choses qui sont plus naturelles en fonction du genre. Le seul truc qui change, c'est que les petits garçons ont plutôt tendance à aller vers les sciences. Cependant, une fois que les filles décident d'aller vers les sciences, elles y vont en général. Celles qui y vont, c'est parce qu'elles ont envie d'y aller.</p>				
--	--	--	--	--	--



<p><b>Selon vous, est-ce que les rôles, les responsabilités, les besoins et les intérêts sont différents en fonction du genre? Expliquez.</b></p>	/	/		<p>C'est compliqué parce que ça dépend énormément de l'individu. Actuellement, je te dirais que si tu veux fonder une famille, les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes besoins. C'est juste parce que les mecs sont habitués à ne rien gérer à ce niveau-là. En théorie, quand tu fais un enfant, tu le fais avec ton copain/mari. Ils devraient donc être autant impliqués dans l'éducation que les femmes. En plus, lorsqu'il rentrera le soir, il n'aura pas à faire les courses. Il mettra les pieds sous la table. C'est possible pour eux de faire des heures supplémentaires sans s'inquiéter de la vie familiale. En général, une femme sait qu'elle aura déjà toute cette charge mentale et</p>	<p>Le ¾ des femmes avec lesquelles je travaille sont mamans et vont vouloir partir tôt. Elles doivent s'occuper de toute leur famille.</p>
---	---	---	--	---	--

				<p>donc, aura moins tendance à vouloir faire des heures supplémentaires pour essayer d'avoir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Après, il y a des mecs qui ne sont pas à fond dans le boulot et qui partent à 16h00. Tout ce que je viens de dire est un exemple particulier. Heureusement, je n'en ai pas encore observé de trop dans tous mes emplois. Généralement, je ne vois pas trop de différences sur la carrière.</p>	
<p><b>Pourriez-vous me décrire vos relations de travail ? Divergent-elles en fonction du genre de votre collègue?</b></p>	<p>Non, pas spécialement. Elles sont cordiales. Je suis tombée dans une chouette équipe où tout le monde se soutient. Tous mes collègues sont très professionnels.</p>	<p>On a tellement de formations disponibles. Les 3/4 des équipes sont aux États-Unis et ils ont une approche très spéciale là-dessus. Tellement de formations sur le harcèlement. Tout le</p>	<p>Dans mes études, j'ai pu avoir des relations conflictuelles avec d'autres étudiants parce qu'ils me manquaient de respect. Ils n'acceptent pas que je sois meilleure qu'eux donc</p>	<p>Oui, clairement. Il y a des femmes qui ont de la misogynie internalisée. Du coup, ça peut être compliqué. Enfin, je sais que, notamment quand j'ai commencé ma carrière, il y avait ce</p>	<p>Même pied d'égalité. Mais le fait d'être une femme, mes collègues masculins peuvent me parler plus prudemment. Quand on est une femme, les hommes nous parlent différemment. Je préfère</p>

		<p>monde se parle de la même manière (extrêmement distante). Mais ça, c'est purement américain. Je crois qu'en Europe, il y a toujours un petit peu de différence. J'avais effectivement eu une offre d'emploi que j'avais finalement refusée parce qu'en partie, j'avais été choquée d'un commentaire du CIO ("Ah, on te donnera un titre plus élevé parce que t'es une femme. Vu que les partenaires ne te prendront pas au sérieux, il faut que le titre soit plus élevé"). C'était une entreprise française.</p>	<p>ils peuvent me rabaisser.</p>	<p>côté où on essayait de monter les femmes les unes contre les autres. On te mettait en compétition avec les autres femmes dans le milieu. La première fois que j'ai rejoint Blackhoodie, qui est une association de femmes qui travaille dans la cyber, et la première fois que j'ai suivi des formations avec elles, je me suis dit que c'était génial. C'était extrêmement zen, c'était calme, les gens étaient très à l'écoute. Tu posais une question sans peur. Personne ne m'aurait dit que j'étais bête de ne pas savoir telle ou telle chose. Du coup, tu apprenais super vite. Une autre femme durant la conférence pouvait te dire "ah, mais en fait, tu te débrouilles super bien". Il y avait</p>	<p>même travailler avec un homme plutôt qu'une femme.</p>
--	--	--	----------------------------------	---	---

				<p>beaucoup plus cette idée de stimulation, d'encouragement mutuel et d'entraide. Moi, je voudrais bien être managée par une femme. Je vois mon partenaire qui est managé par une femme. Il dit que c'est totalement différent. Il y a ce côté plus zen, plus calme. Tu peux aborder tes émotions en disant "ce n'est pas un problème, en fait". Quand tu es une femme dans un bureau majoritairement masculin, tu es confrontée à différents rôles que la société t'incite à prendre. Du coup, quand tu ne t'en rends pas compte, tu les acceptes et tu endosses le rôle. Puis, tu as aussi tous les mecs qui veulent avoir un rapport avec toi. Ils ne vont même pas t'écouter. Je trouve que</p>	
--	--	--	--	---	--

				je suis énormément sur mes gardes quand j'interagis avec un homme.	
<b>Comment participez-vous à la prise de décisions ?</b>	Je suis cheffe d'équipe donc je prends les décisions finales. Cependant, c'est toujours des décisions qui sont obtenues via des décisions, etc.	Ça dépend vraiment des organisations et du type de hiérarchie qui est instaurée. Vraiment, c'est c'est ça peut être oui, comme ça peut être non.	N/A	Oui. On va toujours te demander des justifications. On va toujours te demander pourquoi. Si tu as une bonne idée, ils peuvent ne pas t'écouter. Ils vont te couper la parole, parler, et 5 minutes après, revenir sur ta solution. Tu dois donc avoir du caractère et ne pas laisser passer ce comportement.	Non. Je n'ai jamais eu le cas. J'ai toujours été en très bonne entente avec les hommes.
<b>Vos clients apportent-ils une grande attention au genre ? Y a-t-il des différences dans la manière dont les femmes et les hommes interagissent avec les clients ou les partenaires externes ?</b>	Comme je l'ai déjà expliqué, il faut que je montre une certaine légitimité. Les clients ne demandent quasiment de justification quand ils sont servis par mon collègue masculins	J'ai toujours pensé que non parce que la cyber est un secteur où il y a tellement un manque de personnel et un manque de connaissances. Le client a besoin d'un consultant cyber pur pour venir lui faire sa stratégie et mettre en place la résilience de l'organisation. Tout ce	N/A	Clairement. Pendant deux jours, on m'a demandé quelle était mon IP sur un réseau. Je leur disais que le mot de passe du Wifi était incorrect, que je n'arrivais pas à me connecter. On me répondait : "Mais c'est quoi ton IP ?" Je n'ai pas d'IP. Je ne	Non. Ils étaient seulement surpris que ça soit une femme qui les aide. Une femme avec un homme, cela passe beaucoup mieux dans les relations commerciales.

		<p>qu'il veut, c'est de l'expertise. Pour moi, l'expertise passe avant et donc ça ne changera rien. Je crois que je suis peut-être un peu utopiste.</p>		<p>suis pas connectée. Non, mais va dans tel menu"</p> <p>Alors déjà, il voulait toucher à mon ordinateur. Je ne voulais pas. Puis, je devais faire un test d'intrusion dans son système. Je crois que je sais où est le menu pour regarder mon IP. Enfin, j'ai encore répété que je n'ai pas d'IP parce que je ne suis pas connectée. Ce manège a duré pendant deux jours. A la fin du deuxième jour, on me dit : "On n'aurait pas changé le mot de passe du Wifi il y a deux semaines?".</p> <p>J'avais des collègues, quand on faisait des missions en duo, qui le voyaient. Ils ne pouvaient pas spécialement réagir car le management ne voulait pas faire de vagues avec le client.</p>	
--	--	---	--	---	--

				Mes collègues masculins ont enfin compris ce que je pouvais vivre.	
<b>Existe-t-il des écarts de représentation ou d'avancement professionnel entre les genres au sein de votre organisation ?</b>	Oui. Je dirais qu'on est dans un rapport de 30% de femmes pour 70% hommes. Je n'ai pas ressenti de potentielles barrières quand on m'a promue cheffe d'équipe	<p>Nous on est 60 femmes et 40 hommes. Je suis arrivé en cyber il y a 3 ans. Aucun problème de promotion dans mon entreprise.</p> <p>Après, c'est une ONG, donc c'est différent. L'aspect social aide sûrement à attirer un peu plus de femmes. Un gros aspect, c'est d'encourager les femmes à faire des études mais surtout, à faire de la recherche parce qu'après, elles disparaissent très vite.</p>	Non, très peu. Dans toutes les formations que j'ai faites, j'étais soit seule, soit avec une seule autre femmes.	Je ne vais pas me plaindre, car ça va faire trois ans que je suis là et j'ai déjà eu trois augmentations et une promotion. De manière générale, dans la boîte, il y a quand même pas mal de femmes. Le seul problème, c'est le fait qu'il n'y a quasiment que des hommes dans le top management. Il y a quatre personnes au top management, ce sont tous des hommes, ça a toujours été que des hommes. Ensuite, dans le middle top, il y a quand même énormément de femmes. On a des ressources humaines dont le directeur des ressources humaines est un vieil homme. Tu ne peux pas faire	Oui. Les femmes sont encore peu nombreuses dans mon entreprise. Il y a aussi beaucoup plus d'hommes dans les hautes sphères.

				<p>grand-chose quand c'est le RH qui te dit : "Eh bien, de toute façon, je sais comment c'est. Les femmes, elles se font augmenter puis elles se mettent en congé maternité.". Néanmoins, ils ont mis une femme qui était techniquement encore un peu junior en tant que directrice. Ils l'ont soutenue, etc.</p> <p>On a la parité, 2 hommes et 2 femmes. Ma collègue est la chef d'équipe.</p>	
<p><b>Avez-vous déjà observé des stéréotypes de genre qui ont affecté la présence ou la participation des femmes dans votre équipe de cybersécurité ?</b></p>	<p>J'ai compris tardivement que je faisais partie d'une minorité. Etre une femme était une étiquette. J'avais fait une Business School. Le principal problème dans mes débuts en cyber était le fait que je n'avais pas fait une école d'ingénieur. Je</p>	<p>Non, pas spécialement.</p>	<p>Les femmes sont considérées comme plus passives et soumises. Lors des travaux de groupe, mes collègues ne pouvaient pas m'écouter ou alors ils me donnaient des "ordres" comme "<i>X, tu feras la mise en page</i>". Ils ne comprenaient pas pourquoi je</p>	<p>Pendant les stages en entreprise, je pense que j'aurais pu porter plainte. J'étais constamment rabaissée par le manager. Il y avait des éléments de racisme, de sexisme, d'antisémitisme, un mélange de tout cela. Il était vraiment odieux.</p>	<p>J'ai toujours eu de bonnes relations avec mes collègues masculins donc je n'ai subi aucun stéréotypes durant nos réunions. J'étais toujours écoutée.</p>



	<p>n'ai jamais vu le fait d'être une femme comme un truc problématique avant il y a 5-6 ans. Maintenant, je me suis rendu compte de situations. Je me voilais la face. Je ne pensais pas que certaines situations étaient sexistes, même si certains collègues masculins me faisaient la remarque. Maintenant que j'ai compris, en fait, c'est hyper dur de savoir que c'est à cause de mon genre.</p> <p>Au cours de ma carrière, j'ai remarqué qu'à cause de certains biais, j'étais moins considérée. J'avais plus rapidement moins de légitimité. Il faut davantage connaître les gens pour gagner en légitimité j'ai l'impression. Les</p>		<p>m'énervais des fois. J'ai donc eu l'étiquette d'une fille chiante sur la tête.</p>	<p>Si je posais une question, il me rabrouait. En revanche, l'alternant, qui était un homme, était bien traité. On prenait le temps de lui expliquer les choses. C'était évident que j'étais traitée différemment, comme si j'étais incompetente. Je me souviens même qu'il m'avait dit de chercher sur Google, comme si je ne savais pas comment le faire. C'était vraiment frustrant et humiliant. Devant les autres, il ne se gênait pas pour me ridiculiser. Par exemple, lors de réunions, je pouvais donner une bonne idée. Il n'hésitait pas à dire devant toute l'assemblée que je servais enfin à quelque chose. C'était très dégradant. Un jour, ils m'ont même fait faire un test dans des hôtels.</p>	
--	---	--	---	---	--

	<p>quotas n'aident pas dans ce sens. Je ne veux pas qu'on m'engage parce que je suis une femme. Je comprends que certains hommes puissent douter de nos compétences parfois.</p>			<p>Ils m'ont mise avec l'alternant dans une chambre afin de mener à un rapport sexuel. C'était tout simplement inacceptable.</p> <p>On se heurte donc encore à des vieux réflexes comme "Ah, toi, tu vas prendre des notes pendant la réunion !". Mais, je ne suis pas secrétaire. Je n'ai rien contre les secrétaires, mais ce n'est pas mon travail. Il est prouvé que si tu prends des notes, tu ne participes pas activement à la réunion. Donc, non, je ne vais pas prendre les notes. Si tu dis non, l'égo du collègue peut être touché et les conversations ultérieures en seront impactées. On te coupera la parole et on ne t'écouterà pas. Puis les blagues salaces sont</p>	
--	--	--	--	--	--

				encore tellement la norme	
<b>Avez-vous remarqué une évolution dans la proportion de femmes travaillant dans le domaine de la cybersécurité au fil des années ?</b>	<p>On n'en voit plus. Honnêtement, moi, j'ai déjà plus de clientes alors qu'avant je n'en avais pas tant que ça. J'ai plus de consultantes. On se sent moins seul. Enfin, il y a quand même des moments où on peut être la seule femme dans une réunion. Mais, je vois que le monde de la cyber est quand même plus divers.</p>	<p>Je suis arrivé en cyber il y a 3 ans. Ça augmente assez rapidement. On le voit assez fortement, surtout depuis le COVID. Puis, il y a beaucoup de conférences. Beaucoup de jeunes y vont dont beaucoup plus de femmes par rapport à avant.</p>	<p>Je trouve qu'il y a de plus en plus de femmes qui entrent dans la cybersécurité. De plus en plus de femmes ont aussi des hauts postes.</p>	<p>Je ne saurais pas dire. J'en vois autant celles qui partent que celles qui viennent. Je dirais que dans le domaine technique, il y en a quand même pas mal qui quittent la sécurité technique pour se tourner vers la sécurité basée sur la documentation, ce que j'ai personnellement fait. J'en vois également beaucoup qui font ce choix plutôt que de quitter complètement le domaine de la sécurité en général. Elles quittent la technique pour se diriger vers la documentation. J'appelle ça la "documentation". Mais, en réalité, c'est la gestion des risques et tout ça. Personnellement, j'ai</p>	<p>Oui, j'ai remarqué une évolution. On n'y est pas encore mais ça avance.</p>

				<p>fait ce choix parce que je trouvais que simplement effectuer des tests de pénétration ne changeait pas vraiment les choses. Tu peux en faire autant que tu veux chaque année, ils ne corrigeront pas les failles, ils s'en fichent, ils disent qu'ils ne changent rien. Cependant, si tu écris dans une politique qu'ils doivent le faire, ils le feront vu qu'ils seront en violation dans le cas contraire. C'est pour cette raison que j'ai fait ce changement. Sinon, les tests de pénétration, j'y accorde toujours énormément d'importance.</p>	
<p><b>Quels sont les avantages percevables à avoir une plus grande représentation</b></p>	<p>Une prise de décision plus éclairée ! On discute beaucoup plus et on ne pense pas du tout de la même façon.</p>	<p>cf. <i>Quelles compétences techniques ou non techniques apportez-vous au</i></p>	<p>Je pense que les femmes apportent vraiment une valeur ajoutée, car nous sommes plus</p>	<p>Oui, je pense que la gestion des risques est beaucoup plus mature. Déjà parce qu'il y a davantage de</p>	<p>Les femmes en cybersécurité peuvent apporter une meilleure organisation.</p>

féminine dans la cybersécurité ?		<i>domaine de la cybersécurité ? Voyez-vous une différence de compétences apportées en fonction du genre?</i>	prévoyantes, mieux organisées et plus orientées solution. De plus, lorsqu'on se rend compte que nous faisons une erreur, nous savons nous remettre en question.	discussions en général, une plus grande diversité d'idées. Dès que tu intègres des femmes dans la conversation, cela apporte une diversification des idées et des opinions. Ce n'est plus simplement une question de celui qui parle le plus fort et que tout le monde suit. En général, il y a un véritable échange, une réelle vision qui se forme en disant : "D'accord, peut-être qu'on pourrait envisager cela." Cela découle notamment du fait qu'il y a une remise en question de soi-même car on est habitué à ne pas remettre en question. On est souvent mis en question très régulièrement, ce qui nous pousse à nous remettre en question.	
----------------------------------	--	---	---	--	--

<p><b>Quels défis pensez-vous que les femmes pourraient rencontrer lorsqu'elles travaillent dans ce domaine ?</b></p>	<p>cf. <i>Avez-vous déjà observé des stéréotypes de genre qui ont affecté la présence ou la participation des femmes dans votre équipe de cybersécurité ?</i></p>	<p>Je pense que, surtout pour une femme qui n'a pas de background technique, ce serait vraiment de justifier les compétences. C'est difficile d'être prise au sérieux sans background technique. Il faut donc qu'elles réussissent à confirmer leurs compétences par une petite formation comme j'ai fait avec (ISC)<sup>2</sup>, par exemple.</p>	<p>J'ai discuté avec beaucoup de femmes. Pour la plupart, c'étaient catastrophiques au début. Par exemple, des remarques comme "l'IT, ce n'est pas fait pour toi. Va faire des études d'infirmière". Quand certains hommes constatent qu'une femme travaille mieux que eux, ils n'apprécient pas et essaient de la rabaisser par tous les moyens. Mais, c'est à toi de les affronter pour leur dire "stop".</p>	<p>Le fait qu'on ne nous prenne pas au sérieux. Il faut toujours prouver que c'est pour une raison qu'on est là, alors qu'on est autant passionnée qu'eux.</p>	<p>Les compétences techniques</p>
<p><b>Quelles actions concrètes pouvons-nous entreprendre pour encourager davantage de femmes à rejoindre le secteur de la cybersécurité ?</b></p>	<p>Je trouve que la Belgique est beaucoup plus ouverte sur ces sujets de diversité que la France. Je ne sais pas comment l'expliquer, mais les gens que j'ai rencontrés ici dans le domaine de la cyber sont beaucoup plus bienveillants. Il y a une</p>	<p>Travailler sur la reconnaissance des compétences surtout dans ce qui est recrutement. Dans tous les secteurs, les femmes ont de moins en moins tendance à se mettre en avant et à postuler pour des postes tant qu'elles ne</p>	<p>Je pense que les entreprises doivent inciter les femmes à entrer dans ce secteur via un partenariat avec les programmes de formation, par exemple.</p>	<p>Il y a plusieurs choses. Au niveau des entreprises et des gouvernements, il faut de l'écoute et de l'action lorsque des femmes se plaignent de comportements inappropriés. Il devrait y avoir des mesures prises et mises en place</p>	<p>Créer des formations.</p>

	<p>meilleure moyenne en Belgique qu'en France. Je pense qu'il y a un truc culturel aussi, qui est important. Je vois aussi que beaucoup pensent que le temps va faire son effet et que ça va se régler sans action un peu forte. Je pense que ça ne marchera pas. Tant qu'on ne change pas l'éducation, qu'on ne donne pas plus envie aux femmes de faire des sciences, ça ne marche pas. J'avais travaillé sur l'évaluation du master en cybersécurité et ce qu'il disait c'est qu'il y a 17% de femmes dans l'IT en général. Le pourcentage n'a que faiblement évolué au cours des dernières années malgré toutes ces actions. C'est qu'on n'en a pas fait assez. Je suis optimiste en l'avenir des femmes en</p>	<p>voient pas qu'elles répondent parfaitement aux job description. Il y a donc plus de boulot à faire sur comment le job description est écrit pour pas toutes les faire fuir de prime abord. Puis, travailler sur la reconnaissance de compétences non techniques. Comment elles peuvent s'appliquer et comment elles peuvent être utiles dans le travail quotidien.</p>		<p>de manière efficace pour encourager une culture où les problèmes sont signalés, que ce soit auprès de la direction de l'entreprise ou des autorités gouvernementales. En ce qui concerne les entreprises, je dirais qu'elles doivent adopter une approche proactive en se posant des questions sur la diversité au sein de leur effectif. Elles doivent véritablement travailler à créer une culture diversifiée et ne rien laisser passer. Personnellement, je crois qu'aujourd'hui, les entreprises ne devraient pas simplement faire des "efforts", mais plutôt s'engager activement dans la mise en place de mesures concrètes. Cela peut inclure la promotion du</p>	
--	---	---	--	--	--

	<p>IT. Mais, en même temps, je me dis qu'il va falloir mener des actions plus fortes pour créer des vocations et un peu casser des images.</p>			<p>télétravail pour aider les employés, le soutien aux systèmes de garde d'enfants, l'encouragement des hommes à prendre leur congé de paternité, et garantir que les femmes puissent revenir après leur congé de maternité sans subir de répercussions négatives.</p> <p>Une initiative qui pourrait être bénéfique serait la mise en place de congés mensuels pour les femmes, compte tenu des défis auxquels elles sont confrontées à certains moments. Cela leur permettrait de gérer plus facilement leur travail tout en faisant face à des problèmes personnels. Dans le domaine de l'éducation, il serait important de promouvoir de</p>	
--	--	--	--	--	--



				<p>véritables associations étudiantes, de faciliter les communications avec des organisations telles que Blackhoodie et de renforcer la présence de femmes dans la communauté en montrant qu'il existe un soutien et des espaces sécurisés où elles peuvent partager leurs problèmes. Il est crucial de créer une communauté solide, car lorsque vous êtes seule, il est difficile de réaliser que certains comportements ne sont pas normaux et de savoir où obtenir de l'aide.</p> <p>Il faut également sensibiliser activement les hommes. Il ne s'agit pas seulement de dire que les femmes doivent s'exprimer, mais aussi de faire comprendre aux hommes qu'ils doivent également être</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>conscients de leur comportement. Les blagues ou les commentaires inappropriés ne devraient pas être tolérés. Il est important que ce travail de promotion d'une culture inclusive et de communication ne repose pas uniquement sur les femmes, comme c'est souvent le cas, mais qu'il soit une responsabilité partagée.</p> <p>Je n'ai pas encore évoqué ce point, mais j'ai vécu des entretiens d'embauche où on m'a dit qu'ils étaient ravis d'avoir mon CV parce qu'ils avaient besoin d'une femme dans leur équipe. Cela montre clairement qu'ils accordent une importance majeure au genre plutôt qu'à mes compétences. Mais, j'ai aussi passé des</p>	
--	--	--	--	--	--

				entretiens humiliants où l'équipe technique ne semblait pas me prendre au sérieux simplement parce que je suis une femme. Cela montre à quel point le travail à faire est encore immense. Il faut un réel engagement pour mettre fin à de tels comportements et établir un environnement respectueux et inclusif.	
<b>Quel est votre point de vue sur les programmes de mentorat et d'encouragement destinés à soutenir les femmes qui souhaitent se lancer dans la cybersécurité ?</b>	C'est génial. A partir du moment où on a des gens qui veulent le faire et qui se disent : <i>"Je veux me faire aider parce que c'est un domaine qui m'intéresse"</i> . À partir du moment où on a l'envie d'apprendre, tout le monde peut y arriver. Ce n'est pas une question de prérequis à l'entrée. Je trouve que tout le monde peut travailler	Je pense que c'est toujours bien. Ne serait-ce que pour avoir une sorte de modèle et puis un peu une idée des carrières qui ont été faites, des bonnes pratiques, des bons conseils, un peu pour avoir une grande sœur comme ça. J'en ai fait personnellement. Puis, juste pour avoir des contacts dans l'industrie. L'année passée, j'avais une	Pour le moment, je n'en ai pas encore trouvé. Mais, je me suis inscrite dans le mouvement Women4Cyber et nous voulons mettre en place ce programme-là (mentorat) !	cf. <i>Quelles actions concrètes pouvons-nous entreprendre pour encourager davantage de femmes à rejoindre le secteur de la cybersécurité ?</i>	Cela dépend de la personne qui va coacher. Je pense que cela est important. Avoir un mentoring interne à notre société est un gros avantage.

	<p>dans la cybersécurité. Il y a des emplois pour tout le monde. C'est tellement varié. À partir du moment où les gens sont motivés et à l'écoute des conseils, c'est génial. Les mentors peuvent être aussi bien des collègues que des personnes extérieures. Je pense que les femmes sont plus sensibles à ce fonctionnement (le mentorat), parce que socialement, les hommes sont meilleurs en networking. Les femmes le font un peu moins. Mais, savoir s'entourer, c'est hyper important. Si les femmes comprennent qu'elles peuvent se faire entourer et compter sur des personnes de confiance, c'est tout bon. Le mentorat répond à ça.</p>	<p><i>mentee</i>. Elle cherchait un job. Je l'ai aidée en la mettant en contact avec des gens que je connais. C'est tous des réseaux qui sont toujours utiles à tous les niveaux.</p>			
--	---	---	--	--	--

<p><b>Quels sont les traits de caractère ou les compétences spécifiques pensez-vous que les femmes apportent à la cybersécurité et qui pourraient différer de celles des hommes ?</b></p>	<p>Je pense qu'il faut avoir l'envie d'apprendre. La cybersécurité est un domaine qui évolue très fortement. On ne peut pas se dire : <i>"si je travaille 3 ans, j'aurai toutes les connaissances. Je serai expert. Je n'ai plus rien à apprendre"</i>. C'est tellement évolutif parce que les attaques évoluent fortement ainsi que les technologies et l'humain. Mon métier a radicalement changé en 12 ans. Je dirais qu'il faut aussi savoir travailler en équipe parce que c'est un sujet qui nécessite de varier les compétences. Il faut savoir travailler avec des gens très différents.</p>	<p>Je crois qu'il faut que les femmes soient patientes.</p>	<p>Quand tu es dans un monde d'hommes, tu es obligé d'avoir du caractère et du répondant pour éviter de te faire marcher dessus. Par exemple, certains hommes de ma classe voient que je maîtrise mieux qu'eux et donc il lance des piques. Je dois être capable de répondre ainsi qu'avoir une force de caractère pour encaisser des remarques qui ne sont toujours pas très plaisantes.</p>	<p>Je dirais oui, mais comme un homme, enfin comme un être humain normal. Pour faire ton travail, il faut que tu aies un certain panel de compétences et de caractéristiques. Pour la sécurité, c'est très vaste. Si tu fais de la technique, il faut que tu sois un fouille-merde, que tu sois débrouillard. Si tu fais de la sécurité plus papier, il faut que tu sois pragmatique, que tu aies une bonne vision d'ensemble, que tu sois patient, mais comme n'importe qui en fait.</p>	<p>Tout type de traits de caractères car il y a beaucoup de postes différents. Si on veut commencer à monter dans la cybersécurité, il faut être flexible parce qu'on peut nous appeler tout le temps (weekend, nuit, vacances...). Il ne faut pas compter ses heures.</p>
<p><b>Pensez-vous que l'équilibre des sexes dans votre équipe de cybersécurité pourrait</b></p>	<p>cf. <i>Quels sont les avantages perceptibles à avoir une plus grande représentation</i></p>	<p>cf. <i>Quelles compétences techniques ou non techniques</i></p>			<p>Arriver à un équilibre serait un idéal. Il faudrait réellement avec des femmes. Elles</p>

avoir un impact positif sur votre façon de résoudre les problèmes et de relever les défis ?	<i>féminine dans la cybersécurité ?</i>	<i>apportez-vous au domaine de la cybersécurité ? Voyez-vous une différence de compétences apportées en fonction du genre ?</i>			apportent une manière différente de travailler. Elles ont des manières de voir les choses différemment. Les deux genres n'apportent pas la même perspective.
Avez-vous déjà participé à des initiatives visant à promouvoir la diversité de genre dans le domaine de la cybersécurité ? Si oui, quelles ont été les leçons apprises ?	Alors, du coup, je fais partie de <i>Women4Cyber</i> , une association en Belgique, qui a pour but d'attirer plus de femmes dans le domaine de la cybersécurité. On avait été invité à HEC Liège pour discuter des défis en cybersécurité pour les entreprises. J'y suis allée pour évoquer ce qu'est <i>Woman4Cyber</i> (but, mission, etc.). Je retiens à chaque fois que les discussions sont hyper intéressantes. Les personnes comprennent pourquoi	Je suis dans <i>Women4Cyber</i> . Je me concentre sur ce qui est académique, partnership et puis workforce. Je me concentre particulièrement sur les partenariats avec des organismes de formation. C'est vraiment l'idée d'inciter les femmes à faire des études en cyber, faire de la recherche, donc postuler. On cherche aussi à ce que les universités intègrent la cyber dans des cursus non techniques comme avoir des gens en Sciences Po qui	Je suis membre de <i>Women4Cyber</i> . Pour le moment, je n'ai pas encore le temps de participer aux évènements. Le chapitre belge n'a qu'un an. J'espère avoir plus de temps à investir dans cette initiatives à l'avenir.	Il faut que je prenne du temps pour m'investir à nouveau dedans parce que c'était vraiment bien. La représentation est la chose la plus importante, la plus cruciale. Quand tu n'as pas de leader pour voir à quoi tu pourrais ressembler, c'est très dur. Quand tu es la première, c'est tellement difficile alors que quand tu as des exemples, c'est plus simple. J'ai toujours eu des femmes fortes dans des postes de management au-dessus de moi et ça m'a énormément	Je fais partie de <i>Women4Cyber</i> donc je participe à pas mal d'évènements. Je participe aussi à d'autres initiatives de ce style. Par exemple, j'ai participé à <i>Women in IT</i> et <i>Women in Cyber</i> chez BNP Paribas. J'ai aussi fait un parcours de mentoring et d'éducation. Au départ, c'était seulement pour les femmes. Quand ils ont ouverts aux hommes, il restait toujours plus de femmes. J'ai retiré de ces initiatives qu'il manque des femmes

	<p>la diversité est importante dans ce secteur et pourquoi il faut sensibiliser.</p> <p>Après, j'ai aussi participé à des événements dans des écoles et des universités pour promouvoir les métiers de la cyber afin d'attirer des jeunes dans ces métiers parce qu'on en manque (hommes ou femmes, peu importe). Le fait que je sois une femme dans ces événements attiraient d'autres jeunes filles qui me demandaient si ce n'était pas trop dur d'évoluer dans un environnement purement masculin. Je m'assurais donc de les rassurer parce que je le vis très bien. Je suis épanouie dans ce domaine-là. C'est hyper important pour des</p>	<p>prennent un un cours en cybersécurité. Cela permettrait de peut-être les intéresser à intégrer le secteur plus tard ou d'augmenter la compréhension de la cyber.</p>		<p>aidée. Ça m'a montré à ne pas faire de compromis justement, parce que tu vois à quel point elles ont travaillé dur pour en arriver là, etc. En fait, tu te dis "tu peux y arriver, tu peux le faire". Et du coup, la représentation, c'est tellement important de le montrer aux étudiantes car c'est dur de rester quand on est seule. Pour moi, c'est vraiment ça : donner du pouvoir aux femmes en leur montrant ce qui se fait, ce qui ne se fait pas.</p>	<p>dans la cyber. Je pense qu'il faut faire comprendre aux entreprises qu'il ne faut plus seulement embaucher des candidats avec un background purement IT ou d'ingénieur. Il faut se tourner vers d'autres domaines d'activité. Toutes les personnes venant d'autres domaines peuvent arriver à faire de la cybersécurité. C'est la passion qui va leur permettre de réussir.</p>
--	--	---	--	---	--

	plus jeunes de voir que des plus expérimentées le vivent bien, sont passées par là. Cela leur donne de la perspective.				
<b>Quels sont vos conseils pour créer un environnement de travail inclusif où les femmes se sentent valorisées et encouragées à poursuivre une carrière dans la cybersécurité ?</b>	Sensibiliser les hommes sur leurs biais. Ce n'est pas parce que je suis une femme, que je n'ai pas fait d'étude en cybersécurité à proprement parlé que je suis incompetente. Je n'ai pas d'enfants donc ils n'ont pas à me proposer de reprendre mon travail pour que je quitte plus tôt. Je n'ai pas besoin d'être chouchoutée.	Chez nous, on a un groupe de travail sur la diversité et l'inclusion. Donc évidemment, il y a des personnes de la RH dedans, mais n'importe qui peut participer un peu. Ce sont juste des volontaires de l'équipe qui voulaient bien passer quelques heures là-dessus. Donc, on discute pas mal sur la question du genre, de la représentation régionale, etc. Je pense qu'un petit groupe de travail comme ça peut avoir des bénéfices. Ça permet d'apporter aussi à la RH d'autres perspectives auxquelles elle n'aurait pas forcément pensé.	Du respect	cf. <i>Quelles actions concrètes pouvons-nous entreprendre pour encourager davantage de femmes à rejoindre le secteur de la cybersécurité ?</i>	Arrêter de parler en termes de genre. Mettre tout le monde sur le même pied d'égalité. Quand on regarde le peu de femme dans les fonctions supérieures, c'est à cause des différentes constructions sociales (enfants, ménage,...). Il faut donc essayer de travailler avec les horaires de chacun, de s'adapter aux besoins de tous. Il faut arrêter la vision de "rester tard, c'est bien vu". Finalement, il faut juste être humain.



		<p>Comme je disais, l'approche est tellement américaine (énormément de formations). On a donc fait circuler un questionnaire anonyme auprès de tout le monde pour qu'on puisse voir ce sur quoi on peut s'améliorer, mais surtout les aspects qu'il faut prendre en compte. Parce que finalement, un environnement de travail agréable est lié à plein de choses. Se concentrer uniquement sur le genre, c'est peut-être trop limité.</p>			
--	--	---	--	--	--

## Annexe G : Transcription des entretiens des hommes travaillant en cybersécurité

Questions	H1	H2	H3	H4	H5
<b>Avez-vous observé des différences entre hommes et femmes en termes de motivation à rejoindre le domaine de la cybersécurité ?</b>		<p>Ça remonte à 1994 mais je pense que c'est exactement similaire aujourd'hui. À l'époque, on était une centaine d'inscrits et il y avait 3 filles. Déjà à l'inscription, il y avait un désintérêt évident pour l'informatique chez les femmes. Ça s'explique par toute une série de choses. C'est un peu compliqué de mon côté. Je n'ai pas les réponses fondamentales mais je pense qu'une des raisons principales est le manque d'intérêt des plus jeunes. On n'apprend pas ou on n'explique pas aux jeunes filles l'informatique. Pour moi, c'est la clé. C'est</p>	<p>Je ne pourrais pas dire au niveau de la motivation parce que je n'ai pas été demandé. Mais si tu veux un indicateur, je pense qu'à la fin il y avait 4 femmes pour une quarantaine de personnes.</p>	<p>Il n'y a pas vraiment de différence de motivation mais les femmes peuvent être beaucoup plus motivées.</p>	<p>De manière générale, les femmes sont sous-représentées. C'est indéniable. Quand je faisais mes études, c'était il y a plus de dix ans de ça. Pour six cents personnes, il y avait cinq filles. Ça donne vraiment des ratios très prononcés. Et sinon, dans le temps, depuis dix ans clairement, la gente féminine est vraiment sous-représentée dans tous les services que j'ai pu rencontrer au sein de l'informatique. C'est un gros problème, par exemple, là où je travaille, on est 30 internes dans mon service. Il y a deux femmes dans le lot. Les</p>

		<p>vraiment très très jeune que ça doit se concevoir.</p>			<p>statistiques sont vraiment très basses et ce n'est pas étonnant parce que j'ai l'impression que les femmes ne sont pas spécialement attirées par tout ce qui est des métiers d'ingénieurs de manière générale. Par contre, si tu vas en Roumanie, en Estonie, en Lituanie, c'est plein de femmes là-bas parce que c'est un tremplin pour qu'elles puissent quitter le pays et qu'elles puissent aller ailleurs pour quitter la misère. La majorité des femmes avec lesquelles j'ai discuté ont déclaré que leur priorité était de faire de l'argent.</p>
<p><b>Existe-t-il des différences notables dans les parcours éducatifs ou professionnels des</b></p>	<p>Évidemment, on retrouve une proportion un peu plus normale de femmes dans ces catégories-là.</p>	<p>C'est un peu compliqué parce que je n'ai pas rencontré beaucoup de femmes dans le domaine de la</p>	<p>Du coup, la plupart des femmes que j'ai rencontrées dans le domaine de la cybersécurité viennent</p>	<p>Personnellement, je ne travaille qu'avec des femmes sorties d'étude en cybersécurité ou d'informatique. Mais,</p>	<p>Je suis dans une communauté de cybersécurité dont le but est d'aider les gens à rentrer dans le</p>

<b>hommes et des femmes qui travaillent dans votre équipe ?</b>	<p>Mais dans la partie vraiment technique de l'informatique, il n'y en a vraiment pas beaucoup d'après ce que je peux voir, même dans d'autres entreprises que je connais ou lors de conférences auxquelles j'assiste. Les femmes sont quand même très largement sous-représentées.</p>	<p>cybersécurité et les quelques-unes que j'ai rencontrées, c'est moi qui les ai formées. Au niveau technique, la seule avec laquelle j'ai travaillé venait d'un bachelier en informatique générale. Elle était quand même assez motivée et donc on est allé dans cette direction-là (de la cybersécurité).</p> <p>Je n'ai pas remarqué de différences ou de difficultés propres au genre en tant que tel. C'est vraiment quelque chose qui était lié à la motivation</p>	<p>d'autres domaines que l'IT et ont fait une reconversion. Les hommes ont plus tendance à venir directement des études IT.</p>	<p>je pense que de manière générale : les hommes viennent de l'IT et les femmes d'autres domaines.</p>	<p>monde professionnel en termes de cybersécurité, à la fois pour les hommes et surtout aussi pour les femmes. Je mentors trois femmes en parallèle de ça, une qui est basée au Luxembourg, une en Belgique et une en Suède. Elles viennent de domaines différents comme le monde hospitalier. Ce sont des femmes qui ont beaucoup de mal à s'intégrer parce que c'est dur. Le niveau de compétences qu'on demande pour bosser en cybersécurité, c'est juste complètement dingue!</p>
<b>Avez-vous rencontré des difficultés relatives à votre genre durant vos études ?</b>	<p>Personnellement, non mais les filles peuvent en rencontrer. Quand il y a 3 filles pour 200 hommes, ça peut créer une certaine pression.</p>	<p>Personnellement, je n'ai pas rencontré de difficultés particulières. Les filles, par contre, n'avaient pas du tout le niveau en</p>	<p>Moi, je n'avais pas eu de problème. On est quand même dans un métier en pénurie, et je pense qu'un employeur ou n'importe qui s'en</p>	<p>De mon côté, non. Du côté femme, oui, parce que j'ai ressenti cette perpétuelle mentalité discriminatoire, du fait que les femmes n'ont</p>	<p>Par exemple en Fac, j'étais accompagné de pratiquement que des mecs. Le fait de voir une nana, c'est toujours</p>

	<p>Toutefois, je n'ai jamais rien vu que ce soit à l'école et encore moins dans le monde professionnel. Je n'ai jamais rien vu de déplacé ou quoi que ce soit. De toute façon, cela ne serait absolument pas toléré par une quelconque hiérarchie et serait sanctionné de toute manière.</p>	<p>mathématiques, en termes de connaissances. Il faut savoir que ce sont des études qui sont extrêmement proches du niveau ingénieur mais qui n'ont pas l'examen d'entrée. Par contre, on avait énormément de cours en commun dont tous les cours de mathématiques ainsi que d'autres cours de mathématiques spécifiques à notre filière. En informatique, clairement, il y a une incompréhension, une méconnaissance de ce que ça allait être. Elles sont arrivées sans avoir le niveau nécessaire requis. En fait, je dirais à peu près à Noël, il n'y avait déjà plus qu'une fille qui suivait mais qui n'a quand même pas terminé son année.</p>	<p>fout un peu. C'est vraiment qu'il nous faut quelqu'un, que ce soit une fille ou un garçon. Je pense que la source du problème vient du fait qu'il n'y ait pas beaucoup de femmes dans les études, et pourquoi il n'y a pas beaucoup de femmes dans les études, c'est un problème de stigmatisation de genre dans les études. Ce n'est pas une question d'embauche ou de frein à l'embauche, c'est plutôt une question de traitement sur place. J'ai une collègue qui a eu ça et nous a envoyé des captures d'écran où en gros des gens l'appelaient "<i>Ma princesse</i>". Elle a déjà reçu plusieurs messages de ce genre pendant le boulot comme "<i>Tu gères ça,</i></p>	<p>pas la place en telle ou telle fonction ou tel ou tel domaine. Je m'entends plus souvent mieux avec les femmes qu'avec les hommes. Je leur ai donc donné des pistes afin de continuer à se former, de continuer à développer leurs compétences et être accepté en tant que tel. Une femme a tout aussi le droit d'avoir la place dans un poste ou dans tout autre domaine dans lequel elle désire s'épanouir.</p>	<p>problématique d'une certaine manière. Les trois-quarts des mecs vont vouloir être derrière elle. Forcément, j'en ai vu plein qui ont juste arrêté leurs études.</p>
--	--	--	--	--	--

			<p><i>ma belle" ou "Gère ça, ma princesse". Ce genre de choses, je ne sais pas si on peut qualifier ça de harcèlement ou pas. Je ne suis pas dans le milieu légal, mais globalement ce n'est pas très professionnel et je sais qu'elles en sont un peu plus victimes. Ce sont des vieux hommes proches de la retraite qui font ce genre de remarques. Mais, j'ai l'impression que les mentalités changent.</i></p>		
<p><b>Quelles compétences techniques ou non techniques apportez-vous au domaine de la cybersécurité ? Voyez-vous une différence de compétences apportées en fonction du genre?</b></p>	<p>Non, pas spécialement.</p>	<p>Non, parce que c'est un métier qui est, selon moi, fait dans l'obscurité, c'est-à-dire derrière son PC. Quand je dis l'obscurité, c'est dans le sens métaphorique bien sûr. C'est le sens où personne ne nous voit fondamentalement. C'est beaucoup</p>	<p>J'ai peur de rentrer dans les stéréotypes. Mais, je ne suis pas le mec le plus ordonné, je ne suis pas le mec qui prend le plus de notes, etc. C'est plus carré avec les femmes. Elles savent où elles en sont dans leur planning, etc. là où moi, à une réunion, j'y vais à la</p>	<p>Elles apportent une vision beaucoup plus fraîche. Elles assurent aussi en technique comme le testing. Elles sont aussi plus douées en manipulation psychologique, c'est-à-dire dans des missions de harponnage et de manipulation afin</p>	<p>Je réalise beaucoup de lab, beaucoup de captures de <i>flag</i>. Ce sont des compétitions de cybersécurité qui permettent d'apprendre beaucoup de choses aussi. C'est beaucoup plus large que juste l'école. C'est un domaine qu'il faut faire par passion, qui</p>

		<p>d'analyses, beaucoup de temps passé à rechercher de petits éléments. Les ordinateurs s'en foutent d'avoir une femme ou un homme devant eux. Pour celui qui a les mains dans le cambouis, que ce soit un homme ou une femme, ça ne change absolument rien. Quand vous avez des interactions avec les gens, cela peut bien évidemment créer des différenciations. Quand vous avez une femme avec un homme ou un homme avec un autre homme, on peut constater des différences.</p> <p>Je ne parle pas de la personne qui va rédiger des rapports mais vraiment de la personne qui va auditer les serveurs, qui va les analyser. Ça</p>	<p>"One life". Elles, elles ont relu le P.V. de la réunion précédente, etc. Sinon, en termes de compétences, c'est la même chose. Je n'ai pas noté de différence.</p>	<p>d'extraire le maximum de données qu'elles sont excellentes. Un autre avantage est qu'elles savent se vendre. Le fait qu'elles aient une vision beaucoup plus fraîche que nous. On a une vision un peu ternie sur certains points. Les femmes, justement, elles illuminent le problème. Ensemble, on arrive à mieux voir les choses.</p>	<p>est très stressant, très éprouvant. C'est vraiment très difficile comme métier. C'est très élitiste, il faut le savoir, ça paye très bien, mais c'est extrêmement élitiste. Ensuite, il y a toujours une personne alpha dans les équipes qui montre son leadership. Ce ne sont jamais des femmes. Ma conclusion personnelle, c'est que les hommes sont beaucoup plus enclins à vouloir se battre pour monter en grade et imposer leur volonté, assouvir une certaine dominance, ce que les femmes de base n'ont pas vraiment tendance à vouloir faire.</p>
--	--	--	---	--	---

		<p>reste un métier très technique mais qui n'est finalement pas physique. Il n'y a pas une notion de force physique qui intervient. Dans le domaine de l'informatique, je ne pense pas qu'il y ait la moindre différence, la moindre difficulté dans le fait d'être une femme (si vous êtes compétente, bien sûr). Une femme compétente sera tout autant efficace qu'un homme compétence et inversement.</p>			
<p><b>Selon vous, est-ce que les rôles, les responsabilités, les besoins et les intérêts sont différents en fonction du genre? Expliquez.</b></p>	<p>Ma collègue n'a jamais exprimé un besoin particulier. Je ne vois donc pas trop de différence avec moi. Après, elle peut le cacher mais je ne pense pas. Il y a une bonne relation dans l'équipe. J'espère qu'elle sent qu'elle peut partager ce</p>	<p>Je dirais que je n'ai pas vu assez de personnes pour répondre correctement à la question. Mais, en tout cas, oui, il y en a. C'est certain. Mais, pas spécialement propre à la cybersécurité. J'avais 3 femmes dans mon équipe. On était 7. J'avais 3 hommes et 3</p>	/	<p>C'est une question assez difficile à répondre parce qu'elle est relative aux tâches que se l'ont voit assignées. Du coup, j'aurais tendance à dire non. Non, parce que si on engage, que ce soit un homme ou une femme en tant qu'analyste son niveau</p>	<p>Non, pas spécialement. Je pense que ça varie en fonction de la fonction, non du genre.</p>



	qu'elle veut avec nous.	femmes sous mes ordres. On rencontrait exactement les mêmes "problématiques", pas spécialement liées à la sécurité. C'était des problématiques concernant leurs besoins en dehors du travail (famille, etc.).		deux et et trois pour la partie PAN testing ou timing, on attend la même chose.	
<b>Pourriez-vous me décrire vos relations de travail ? Divergent-elles en fonction du genre de votre collègue?</b>	Nous avons peut-être une tendance à la chouchouter parce que c'est la seule femme dans mon équipe. Je pense que les femmes en RH peuvent faire pareil avec le seul homme de leur équipe.	J'essaye, évidemment, mais c'est toujours un peu différent. Il y a toujours des blagues qu'on peut faire ou qu'on ne peut pas faire. Il y a des limites à connaître. Je dirais donc qu'il y a quand même une forme de différence mais, qui est de l'ordre de l'interaction sociale. En informatique, les femmes sont souvent sujettes à la plaisanterie. Toutefois, j'ai toujours essayé de limiter ça et de faire en sorte que ça reste dans des limites acceptables.	Je change souvent d'équipe vu que je suis consultant. J'essaie donc de rester le plus professionnel possible avec tout le monde, sans distinction	Je m'entends plus souvent mieux avec les femmes qu'avec les hommes	Il y a ce côté, peut être, qui est assez problématique, dans le sens où je le vois beaucoup autour de moi, des réflexions misogynes. On est dans un environnement professionnel, il faut avoir un certain respect des personnes. Quand c'est pas le cas, ça me pose un problème. Malgré cela, pour beaucoup d'hommes, leur seul focus en entreprise, c'est de résoudre les problèmes et de collaborer. Il y a une absence totale d'évaluation du genre

		<p>On peut donc dire qu'on se comporte un petit peu différemment avec les femmes, mais de façon finalement tout à fait naturelle.</p>			<p>des personnes. On s'en fout que ce soit un mec tant que la personne est compétente. Quand je recrute des gens, je m'en fous du sexe. Moi, ce qui m'intéresse c'est de savoir: est-ce que la personne est compétente?</p> <p>J'ai déjà travaillé avec une femme balaise. C'était la seule nana de l'équipe. Elle avait un doctorat en cryptographie. Clairement, quand tu discutais avec elle, tu savais que c'était un cerveau. Elle s'est faite respectée par ces compétences. Dans une autre équipe, il n'y avait qu'une femme autour de la table de réunion. Je savais qu'elle avait le salaire le moins élevé. Cependant, elle ne se battait pas pour avoir un meilleur salaire. Elle</p>
--	--	---	--	--	--

					<p>acceptait sa situation telle qu'elle. Dans le monde de l'entreprise, femme comme homme, il faut se battre pour avoir ce que l'on veut. Ce n'est pas quelque chose qu'on apprend à l'école. Malgré cela, je n'ai travaillé qu'avec des femmes compétentes. Je ne peux pas dire la même chose des hommes.</p> <p>J'ai déjà travaillé avec une femme balaise. C'était la seule nana de l'équipe. Elle avait un doctorat en cryptographie.</p> <p>Clairement, quand tu discutais avec elle, tu savais que c'était un cerveau. Elle s'est faite respectée par ces compétences. Dans une autre équipe, il n'y avait qu'une femme autour de la table de réunion. Je savais</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>qu'elle avait le salaire le moins élevé. Cependant, elle ne se battait pas pour avoir un meilleur salaire. Elle acceptait sa situation telle qu'elle. Dans le monde de l'entreprise, femme comme homme, il faut se battre pour avoir ce que l'on veut. Ce n'est pas quelque chose qu'on apprend à l'école. Malgré cela, je n'ai travaillé qu'avec des femmes compétentes. Je ne peux pas dire la même chose des hommes.</p>
<p><b>Comment participez-vous à la prise de décisions ?</b></p>	<p>Chacun y va de son avis. On s'écoute mutuellement. Puis, nous décidons ce qui est le mieux ensemble quand il s'agit de projets communs.</p>	<p>Non, pas de mon fait. Je n'ai pas cette sensation en tout cas. Parfois, évidemment, on peut se tromper. Je suis moi-même très technique. Si on me prouve qu'on a raison, que ça fonctionne, que c'est efficace et bien peu m'importe qui</p>	<p>Lors des réunions, chacun discute un peu et les décisions sont prises ensuite.</p>	<p>Pareil, c'est relatif. Tout dépend de la mentalité, tout dépend du sens moral de la personne masculine qu'elle a en face d'elle. Après, on ne va pas juger par rapport à l'apparence ou le genre de la personne mais par rapport à sa</p>	<p>Comme tout le monde. Je donne un avis argumenté et on m'écoute, simplement.</p>

		<p> finalement fait la proposition. En tout cas, de mon chef, il y a une volonté de ne pas discriminer par rapport au genre. J'ai un peu une façon de fonctionner en méritocratie, en quelque sorte.</p>		<p> proposition. Si la personne qui prend la décision raconte des bêtises, je n'hésiterais pas à mettre en doute sa parole peu importe son genre.</p>	
<p><b>Vos clients apportent-ils une grande attention au genre ? Y a-t-il des différences dans la manière dont les femmes et les hommes interagissent avec les clients ou les partenaires externes ?</b></p>	<p>Non du tout. Ils veulent juste un service de qualité, que ça soit homme ou femme.</p>	<p>Alors, ça touche vraiment quelque chose de très concret. Ma collègue la plus proche a très souvent été la cible de problèmes. Alors, à 2/3 exceptions, ce n'était jamais de façon affichée. C'était du sexisme parce que les gens ne voulaient pas lui parler. Le nombre de fois où elle répondait au support technique, les gens lui demandaient <i>"est-ce que je peux avoir un technicien s'il vous plaît?"</i>. Elle avait beau dire : <i>"mais je suis</i></p>	<p>Je ne sais pas. Je sais juste que si ça se passe mal à ce niveau-là, ma boîte de consultants sera derrière car elle est très à cheval là-dessus (différence hommes-femmes, violence verbale). Elle préfère garder un employé plutôt que de travailler avec quelqu'un qui a ce genre de comportement. Elle préfère ne plus traiter avec le client et perdre de l'argent.</p>	<p>C'est une question de mentalité. Il y a des imbéciles partout donc je pense que c'est vraiment possible mais je n'ai jamais vu le cas pour client. Cependant, j'ai déjà recadré un collègue qui ne voulait pas écouter la proposition d'une autre collègue à cause de son genre. Il faut une bonne fois pour toutes, qu'il n'y ait plus ces différences entre les hommes et les femmes. Les femmes sont tout aussi capables que les hommes. Il faut qu'il y</p>	<p>Je ne pourrais pas trop te dire quelque chose. Je n'ai rien entendu.</p>

		<p>technicienne". Les clients répondaient <i>"non mais passez-moi Monsieur X"</i>, par exemple. C'est arrivé un nombre incroyable de fois dans les mails de support technique. La plupart du temps, ces personnes-là, quand ils avaient un mail venant de ma collègue, ils ne le traitaient pas du tout de la même façon que quand ça venait de moi. C'est arrivé à plusieurs reprises. Finalement, je lui ai dit : <i>"Pour ce client-là, signe en mon nom"</i> parce qu'on voulait que le message passe. On visait l'efficacité avant tout et, ça, c'était bien triste. Du point de vue des clients, il y a encore une énorme discrimination qui se fait sur le fait d'être vu comme quelqu'un de compétent ou pas</p>		<p>ait du respect. Si l'homme devient irrespectueux et fait des remarques sur son genre, la femme doit taper du poing sur la table et dire : <i>"je suis là pour discuter business avec vous. Vous m'avez accordé cette audience afin de pouvoir présenter le produit qui vous intéresse."</i></p>	
--	--	--	--	--	--

		selon son genre.			
<b>Existe-t-il des écarts de représentation ou d'avancement professionnel entre les genres au sein de votre organisation ?</b>	<p>Dans le pôle technique, nous sommes une quarantaine de personnes. Il y a seulement trois femmes, dont une dans mon équipe qui travaille sur les réseaux et la cybersécurité. Aucun problème d'intégration. Cela fait trois ans qu'elle est là. Je pense qu'elle le vit bien et qu'elle s'amuse bien. Maintenant, il y a aussi tous les sales, les vendeurs, etc.</p>	<p>Je travaille comme freelance à l'université de Namur dans la partie informatique. Je vois qu'il y a une surreprésentation d'hommes, mais il y a quand même quelques femmes. C'est positif.</p> <p>Je ne saurais pas vous dire car j'ai trop souvent travaillé dans ma propre boîte. Là, j'ai fait avancer les gens au mérite.</p>	<p>Chez mon client, on est une équipe. J'ai intégré une équipe cyber en tant que consultant parce qu'ils ont besoin d'un roulement. Dans notre équipe, on est 21 et il y a 2 filles.</p> <p>En fait, c'est un peu compliqué parce que nous sommes vraiment dans une boîte côté cyber. Il y a différents pans de la cybersécurité. Il y a la cyber où tu tapes sur ton clavier pour essayer d'entrer dans des systèmes, celle qui vérifie que tu n'as pas de faiblesse dans un réseau mais aussi le côté juridique de la cybersécurité. Dans ma boîte, je pense que je n'en fais pas trop en disant qu'il n'y en a quasiment pas en</p>	<p>Oui. Là où je travaille actuellement, il n'y a pas de femme en domaine de la cybersécurité.</p> <p>Je pense que je l'accepterai avec davantage d'enthousiasme parce que ça va permettre de pouvoir donner une certaine fraîcheur et une toute autre vision que nous, les hommes, avons malheureusement. On peut voir des fois les choses loin, mais une femme va adopter une vision beaucoup plus large que beaucoup doit être par rapport à appeler, je dirais, sur certains sujets. Moi, personnellement, je l'accepterais avec grand plaisir et je la respecterai comme</p>	<p>De manière générale, les femmes sont sous représentées. C'est indéniable. Quand je faisais mes études, c'était il y a plus de dix ans de ça. Pour six cents personnes, il y avait cinq filles. Ça donne vraiment des ratios très prononcés. Et sinon dans le temps, depuis dix ans clairement, la gente féminine est vraiment sous représentée dans tous les services que j'ai pu rencontrer au sein de l'informatique. C'est un gros problème là, par exemple, là où je travaille, on est 30 internes dans mon service. Il y a deux femmes dans le lot. Les statistiques sont vraiment très basses. Oui. On sent qu'il y a</p>

			cybersécurité. En somme, pas de femmes venant des études d'ingénierie ou de sciences informatiques ou alors il doit y avoir une ou deux. Mais du côté GDPR (Règlement général sur la protection des données) et légal, il y a plus de femmes que d'hommes. Les femmes sont beaucoup plus dans des RH attachées au département cyber, ou alors elles sont dans le département légal, rattachées à la sécurité, mais très rarement dans les équipes techniques.	comme il se doit	vraiment une volonté des entreprises, des écoles et de certains gouvernement de promouvoir les métiers de l'IT chez les femmes.
<b>Avez-vous déjà observé des stéréotypes de genre qui ont affecté la présence ou la participation des femmes dans votre</b>	Non, il n'y a absolument aucun problème. Ma collègue n'a aucun problème d'intégration. Cela fait trois ans qu'elle est là. Je pense qu'elle le vit bien et qu'elle s'amuse	C'est compliqué parce que c'est quelque chose qui n'est pas particulièrement bien vu. Donc, les gens essaient de ne pas être misogyne. Mais, je pense que pour	Non, je ne pense pas que ce soit parce qu'elles doivent faire leurs preuves. D'ailleurs, celle qui est consultante comme moi et qui travaille pour le même client,	Juste le fait qu'elles ne devraient pas être là. L'IT, ce n'est pas leur place.	Pas dans mon équipe directement mais dans des conférences, oui. Si les femmes sont un minimum jolies, elles vont être le centre d'attention de tous les hommes ce qui les



<b>équipe de cybersécurité ?</b>	<p>bien.</p>	<p>certaines personnes, c'est véritablement ancré en eux. C'est assez malheureux à dire. Mon ex-associé était quelqu'un d'extrêmement misogyne et j'ai démissionné de ma propre entreprise en partie parce que c'était insupportable à voir.</p>	<p>elle est là depuis 8 mois et est plus intégrée que moi. Je pense même que c'est le côté peut-être féminin.</p>		<p>rend mal à l'aise. Cela les empêche de participer, de poser leurs questions, etc parce qu'elles sentent les regards et ne veulent pas se faire plus remarquer.</p>
<b>Avez-vous remarqué une évolution dans la proportion de femmes travaillant dans le domaine de la cybersécurité au fil des années ?</b>	<p>Oui, je vois de plus en plus de femmes se promener sur le campus.</p>	<p>Je ne sais pas parce qu'il y en a déjà tellement peu. Il faudrait que j'aie une visibilité sur plusieurs entreprises et ce n'est pas le cas. J'aurais tendance à dire que oui mais ce serait vraiment d'intuition.</p>		<p>Ça augmente piano piano. De toute façon, on sait très bien qu'il y a une disproportion. Allez, à l'heure actuelle, on va dire qu'il y a approximativement 75% d'hommes et 25 % de femmes.</p>	<p>Oui. On sent qu'il y a vraiment une volonté des entreprises, des écoles et de certains gouvernement de promouvoir les métiers de l'IT chez les femmes.</p>
<b>Quels sont les avantages percevables à avoir une plus grande représentation féminine dans la cybersécurité ?</b>	<p>Spécifiquement dans la cybersécurité ? Pas forcément, mais dans l'IT de manière générale et dans tous les domaines. En réalité, je pense que c'est plus une question</p>	<p>Non, pas particulièrement, mais, de la même façon que ça me serait égal qu'il y ait 90% de femmes pour 10% d'hommes. Je ne vois pas ce que ça pourrait apporter de</p>	<p>Non, il ne faut pas 50-50. Il faut des personnes qualifiées. C'est tout. La seule manière de juger une personne dans le cadre professionnel, c'est la manière dont elle fait</p>	<p>cf. <i>Quelles compétences techniques ou non techniques apportez-vous au domaine de la cybersécurité ? Voyez-vous une</i></p>	<p>Il y a l'avantage des relations sociales. Je veux dire que n'être accompagné que de mecs, cela finit par tourner en rond dans les conversations (conversation "pure</p>

	<p>liée aux femmes ou à d'autres cultures, religions, etc. Cela permet d'avoir d'autres points de vue, d'autres initiatives, parfois d'autres façons de voir les choses. Cela confirme que les femmes ont parfois tendance à être plus organisées pour la gestion de projet, alors que les ingénieurs masculins sont parfois un peu désorganisés. Donc oui, je pense que cela s'applique de manière générale, clairement.</p>	<p>plus. La priorité, c'est la connaissance et la compétence. Je ne suis pas très sexiste par rapport à tout ça. Si la personne est compétente, je peux travailler à 100% avec.</p>	<p>son travail.</p>	<p><i>différence de compétences apportées en fonction du genre?</i></p>	<p>mecs"). Ensuite, c'est la créativité. J'ai remarqué que les femmes en général sont beaucoup plus créatives que les hommes en termes d'idées. Aussi, par exemple, quand on doit remettre un rapport, si un rapport passe par les mains d'une nana, tu voyais, le rapport était vraiment bien ficelé. Ça aurait pu être le cas avec un mec. Mais encore une fois, je ne pense même pas que c'est une question de genre, c'est juste une question des personnes qui sont plus enclines à faire ce qu'on appelle l'extra miles pour arriver à faire un travail de qualité.</p>
<p><b>Quels défis pensez-vous que les femmes pourraient</b></p>	<p>Franchement, je ne crois pas. Éventuellement à</p>	<p>Les relations avec des hommes possédant une vieille mentalité.</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>Le regard des hommes, surtout. Il faut qu'elle sache le supporter et</p>

<b>rencontrer lorsqu'elles travaillent dans ce domaine ?</b>	<p>l'école, j'ai envie de dire, parce que nous sommes encore jeunes. Quand il y a 3 filles pour 200 hommes, ça peut créer une certaine pression. Toutefois, je n'ai jamais rien vu que ce soit à l'école et encore moins dans le monde professionnel. Je n'ai jamais rien vu de déplacé ou quoi que ce soit. De toute façon, cela ne serait absolument pas toléré par une quelconque hiérarchie et serait sanctionné de toute manière.</p>	<p>Pour eux, ce sont des femmes et elles n'ont pas les compétences requises. Elles devront se battre contre cela.</p>			<p>vivre avec.</p>
<b>Quelles actions concrètes pouvons-nous entreprendre pour encourager davantage de femmes à rejoindre le secteur de la cybersécurité ?</b>	<p>Pas spécialement. C'est vrai qu'avec la nouvelle Rectrice, il y a eu pas mal de campagnes concernant l'inclusivité. Mais, ce n'est pas uniquement pour les femmes. C'est pour toutes les minorités. Rien de spécifique pour</p>	<p>Pour moi, c'est une question d'éducation aux métiers. Il y a des journées qui sont organisées, notamment par l'Helmo, auprès des étudiants. Je pense que le métier d'informaticien - même de cybersécurité - est</p>	<p>Ils en font pas mal. Ils promeuvent un peu la femme dans le travail, vont à des job fairs. Ils ont aussi des posts LinkedIn. Ils sont fiers d'avoir des femmes et le mettent en avant. Ce n'est pas juste pour le côté</p>	<p>Déjà les accepter, leur donner la chance de pouvoir s'exprimer et d'effectuer des tests comme n'importe qui. Instaurer le respect doit être le dénominateur commun de toute initiative.</p>	<p>Proposer des programmes de mentorat pour des gens qui veulent apprendre la cybersécurité à partir de zéro. Sans aide, c'est le parcours du combattant. Certes, il y a beaucoup d'écoles</p>

	<p>l'IT ou un secteur en particulier n'a été réalisé. Je recrute et je cherche des experts en sécurité - analyse de la sécurité. Une offre est publiée depuis presque deux mois. J'ai reçu pas mal de CV mais il n'y en avait aucun venant de femmes. J'ai envie de dire que c'est presque au niveau des écoles secondaires qu'il faudrait aller faire cette sensibilisation.</p> <p>Sensibiliser dans les écoles supérieures, quand les personnes ont déjà choisi leur branche, c'est moins efficace.</p>	<p>assez mal connu ou assez mal représenté. On ne sait pas forcément ce que c'est. Il faudrait intéresser plus les jeunes filles à l'informatique déjà en primaire et éviter les cloisonnements.</p>	<p>marketing. Cela fait vraiment parti de la boîte.</p>		<p>qui proposent des cursus mais trois-quarts de ces écoles proposent des cursus de très mauvaise qualité. En plus, cela permettrait aux femmes de se rendre compte de la réalité et de pratiquer des cas concrets.</p>
<p><b>Quel est votre point de vue sur les programmes de mentorat et d'encouragement destinés à soutenir les femmes qui souhaitent se lancer dans la cybersécurité ?</b></p>	<p>Je pense que c'est bien. Peut-être le faire davantage avec les femmes, car elles sont sous-représentées. On devrait mieux informer les gens. Mais encore une fois, ce serait plutôt au niveau du</p>	<p>Je trouve que c'est très bien parce que c'est finalement un métier dans lequel il est assez compliqué d'entrer. Je trouve que c'est une bonne initiative. Les femmes qui vont entrer dans ce métier seront</p>	<p>Moi, je trouve ça top parce que l'offre de marché est énorme et qu'on n'arrive pas à combler. Mais à côté de ça, c'est dommage parce que je pense qu'une partie des personnes qui</p>	<p>C'est très bien. Moi, je trouve que ce sont des très bonnes initiatives. Il faut davantage s'encourager et mettre en avant le fait que les temps changent et que les offres d'emploi sont là.</p>	<p>Je suis un mentor. Je dors complètement pour.</p>

	<p>secondaire qu'il faudrait agir. À l'école secondaire, on devrait mieux informer les jeunes sur les métiers en pénurie, peut-être même leur expliquer ce que c'est. Cela pourrait déjà aider à attirer plus de monde. Parce que bon, malgré le fait que ces métiers soient en pénurie et qu'ils offrent de bons salaires et de bonnes conditions, on ne parvient pas forcément à attirer les candidats nécessaires.</p> <p>Parmi les garçons, on trouvera des personnes qui sont depuis toujours intéressées par l'informatique. Elles n'ont pas découvert cette passion grâce à quelque programme gouvernemental ou scolaire. C'est une véritable passion pour eux. Donc je pense qu'il</p>	<p>généralement motivées de manière plus pointue, plus précise. Celles qui vont entrer vont mieux savoir ce qu'elles vont vouloir faire. Alors qu'un homme qui va aimer l'informatique de manière générale, il va rentrer en cybersécurité parce que ça s'est fait, un peu par hasard. Dans le cadre d'une femme, j'ai plus la sensation que c'est quelque chose qui est vraiment volontaire, une volonté de vraiment aller dans le dans le domaine de cybersécurité.</p>	<p>voudraient participer seront des hommes. Si c'est donner des astuces, c'est la même chose, que ce soit pour une femme ou un homme. Ça devrait être accessible pour les deux. Pour ces études-là, il faut plus de femmes dedans pour avoir une sorte de parité. Mais, il faut plus de gens de manière générale. Aider les gens à s'orienter vers ce domaine, c'est super important mais peu importe le sexe. Ce genre d'initiatives peut aussi aider les femmes à s'intégrer réellement dans un milieu d'hommes.</p>		
--	--	---	--	--	--

	<p>y a pas mal de choses à faire à ce niveau-là, mais cela ne concerne pas seulement l'informatique. Je crois qu'il y a d'autres métiers qui souffrent également de pénurie et d'autres métiers où les femmes sont sous-représentées.</p>				
<p><b>Quels sont les traits de caractère ou les compétences spécifiques pensez-vous que les femmes apportent à la cybersécurité et qui pourraient différer de celles des hommes ?</b></p>	<p>Non, les mêmes que les garçons. Avoir envie d'apprendre tous les jours, car je crois que c'est peut-être l'un des domaines qui évolue le plus rapidement. Se tenir constamment à jour. Ce n'est pas quelque chose d'acquis. Les études en informatique, de manière générale, sont ainsi : si on ne se tient pas à la page, on est en retard en quelques années maximum. Donc, c'est vraiment avoir envie de poursuivre la formation</p>	<p>Non, le métier est exactement le même pour un homme que pour une femme. Par contre, il doit y avoir des traits de caractère qui sont très importants. Il faut être opiniâtre. Il faut vouloir continuer à chercher jusqu'à ce qu'on finisse par trouver. Il faut avoir ce côté un peu petite fourmi (décomposition de manière très ordonnée, très précise, ne rien oublier). Mais, ce n'est pas propre au fait d'être une femme ou un homme. C'est le</p>	<p>Comme pour les mecs. Cela dépend du métier spécifique de la cybersécurité.</p>	/	<p>Mettre à jour leurs connaissances, continuer à apprendre, avoir cette volonté de toujours step up. Et ça, peu importe le genre. Aussi, les femmes doivent oser imposer leurs frontières. Elles ne doivent pas se faire marcher dessus. Être passionnée et persévérante. Je conseillerais aussi d'éviter de sortir avec un collègue de bureau. L'homme n'aura aucun problème mais la réputation de la fille en prendra un sacré coup.</p>

	continue et d'être organisé aussi pour la gestion de projet. Tout le monde ne fait pas de gestion de projet, mais on peut dire que c'est une évolution logique pour quelqu'un avec un peu d'expérience. Je ne vois pas de différence entre une femme et un homme au niveau du comportement à adopter ou autre caractère.	caractère qui est exigé par le métier.			
<b>Pensez-vous que l'équilibre des sexes dans votre équipe de cybersécurité pourrait avoir un impact positif sur votre façon de résoudre les problèmes et de relever les défis ?</b>	Oui mais je pense que ça vaut pour tous les secteurs, pas seulement dans les équipes de cyber.	Oui, parce que ce sont des équipes qui ont besoin d'être soudées quand vous avez une attaque sur une machine ou une infrastructure en temps réel, il faut vraiment que chacun donne le meilleur de soi-même. Les équipes diversifiées sont des équipes qui sont riches de leurs personnes.	Pour moi, ce n'est pas seulement une question de qualification, car la qualification se résume à avoir un diplôme. Il y a aussi le côté humain. Au final, tu auras la même proportion de gens qui auront un caractère intelligent chez les femmes que chez les hommes. A mon avis que tu mettes plus de femmes ou plus d'hommes ou que tu	cf. <i>Quelles compétences techniques ou non techniques apportez-vous au domaine de la cybersécurité ? Voyez-vous une différence de compétences apportées en fonction du genre?</i>	Pas spécialement. Je marche beaucoup aux compétences. Tant que les personnes sont compétentes, je pense que femme ou homme, on fera du bon travail.

			<p>aies autant de femmes que d'hommes, l'important est comment tu coexistes, comment tu interagis intellectuellement avec ce que tu as appris et comment tu travailles, ainsi que comment tu interagis socialement. Je parle de l'environnement socioprofessionnel.</p> <p>Après, pour des raisons logiques, j'aimerais bien qu'il y ait 50% de femmes dans ma boîte parce que ça me donne l'impression d'être dans un milieu qui est fermé aux femmes. C'est un peu perturbant de mon côté. Mais encore une fois, dans le contexte socioprofessionnel en théorie, nous sommes égaux.</p>		
<p><b>Avez-vous déjà participé à des initiatives visant à</b></p>	<p>Personnellement ? Non, jamais. Peut-être mes responsables. Le</p>	<p>Non, je dirais que c'est la première fois que je fais quelque chose</p>	<p>Bien sûr, je l'ai déjà fait et je le referai encore une fois. Si tu</p>	<p>Je n'ai participé qu'une seule fois, quand j'ai eu l'occasion. J'ai trouvé</p>	<p>Juste mon mentorat personnel. Sinon, je connais Women4Cyber</p>



<p><b>promouvoir la diversité de genre dans le domaine de la cybersécurité ? Si oui, quelles ont été les leçons apprises ?</b></p>	<p>directeur du CJ donne des cours à l'université, donc lui, j'imagine qu'il a déjà dû en parler.</p>	<p>dans ce sens.</p>	<p>augmentes la diversité, tu peux augmenter le nombre de personnes intéressées par la cyber. J'aimerais bien qu'il y ait plus de monde qui soit intéressé par la cyber. Donc d'une part, que ce soit à des filles ou des garçons, je suis ouvert pour expliquer ma profession. J'ai un métier passion. Faire découvrir ma passion à des femmes, des hommes ou dédié aux deux, je le fais volontiers.</p>	<p>l'initiative très intéressante. L'approche était plus intéressante. Maintenant, il faut quand même davantage développer les choses. Une initiative telle que Women4Cyber, c'est très bien mais il faut davantage d'encadrement c'est-à-dire, un peu plus de personnel, un peu plus dévoué, parce qu'il y a énormément de femmes qui aimeraient bien atteindre leurs objectifs de travailler dans le domaine de la sécurité. Avec un support plus encadré, cela va permettre de développer une vraie communauté autour de la cybersécurité. Cela va regrouper des passionnées et des passionnés autour d'un domaine qui nous</p>	<p>mais aussi Blackhoodie qui sont des associations qui prônent la cybersécurité pour les femmes. Une des initiatives qui étaient faites par Blackhoodie était d'organiser des conférences de cybersécurité exclusivement réservées aux femmes. J'ai trouvé que c'était un problème dans le sens où l'accès à la connaissance devrait être universel et pas réservé à un genre en particulier. C'est mon point de vue, parce que je focus uniquement sur le transfert de connaissances d'une personne. Cependant, je comprends le point de vue des femmes car, dans des conférences mixtes, elles se sentent comme des bouts de viande.</p>
--	---	----------------------	---	--	---

				anime, nous passionne. J'ai moi-même créé une communauté de cybertravailleurs. Nous sommes 1000 et je suis ravi de voir arriver de plus en plus de femmes dans notre Discord. Ces communautés sont de super initiatives parce qu'elles permettent de tirer chaque membre vers le haut. On s'entraide. On se conseille.	
<b>Quels sont vos conseils pour créer un environnement de travail inclusif où les femmes se sentent valorisées et encouragées à poursuivre une carrière dans la cybersécurité ?</b>	Je pense qu'homme ou femme doivent se sentir valoriser à leur travail. Les managers peuvent donc essayer de moins rechercher les résultats et de penser un peu plus à l'humain derrière l'ordinateur.	Oui, je dirais deux choses. La première, c'est d'essayer de viser la parité homme-femme, quel que soit le type de métier. Le fait d'avoir des hommes et des femmes dans les équipes, ça renforce les liaisons au sein de celle-ci. Des équipes exclusivement constituées d'hommes ou exclusivement de	Je pense qu'à partir du moment où tu as suivi des études, la carrière suit. Je suis vraiment dans une boîte inclusive donc franchement, c'est top. J'ai l'impression que c'est plus ou moins pareil ailleurs. Alors, je pense que le problème, c'est la source. C'est qu'on est sur des clichés du Geek Boutonneux derrière	Je pense que ça doit venir un petit peu du management. C'est avoir un bon manager afin de développer une entente et un esprit d'équipe. Resserrer les liens de l'équipe aura une bonne influence sur la manière dont on voit nos collègues, comment on interagit avec eux. De plus, le manager doit aussi affirmer que tout le	Parler, en général. Surtout au Luxembourg, les boîtes sont très respectueuses. Il ne faut pas laisser les hommes faire des commentaires sur les femmes. Donc, si on pouvait déjà commencer par instaurer le respect, ce serait très bien. Quand tu es dans un environnement

		<p>femmes, en général, ne fonctionnent pas aussi bien. Et la deuxième, c'est d'arriver à valoriser les compétences des gens. C'est vraiment un métier particulier qui demande une grande connaissance, une grande curiosité. Je pense que c'est important de valoriser leur curiosité et de faire en sorte que les gens s'épanouissent dans leur travail.</p>	<p>son ordinateur avec ses lunettes. J'ai fait mes études à l'UCL. Globalement, je ne vois pas comment tu pourrais faire plus sain, à part mettre plus de femmes. J'ai l'impression que c'est une boucle de rétroaction : plus de femmes vont venir faire les études, moins il y aura le cliché que ce sont des études d'homme, et donc plus de femmes viendront. Je pense que c'est là-dessus que ça doit jouer en termes d'environnement. Je pense que si les écoles ainsi que les entreprises organisent des stages (boot camp, etc.) dédiés aux femmes, les femmes vont peut-être plus s'inscrire parce qu'il y aura moins cette crainte de n'être qu'avec des hommes et</p>	<p>monde soit au même pied d'égalité, que tout le monde mérite le même respect. Il pourrait aussi valoriser un peu plus ses subordonnés, reconnaître la valeur ajoutée de chaque personne. Je conseillerais aussi au management d'être davantage à l'écoute.</p>	<p>professionnel, il faut agir de manière professionnelle et, puis après, tu fais ce que tu veux. Ne pas hésiter à en parler directement au RH quand on entend des remarques misogynes ou des actes inappropriés au travail.</p>
--	--	---	--	--	--

			<p>pourront apprendre plus sur la cybersécurité. Ça peut faire naître une passion et la passion peut surpasser les freins un peu sociologiques "trop de garçons, tout ça". Je pense que c'est une solution pour déconstruire les stéréotypes mais ce n'est évidemment pas une solution miracle.</p>		
--	--	--	---	--	--

## Annexe H : Transcription des entretiens des professionnels en ressources humaines

Questions	RH1	RH2	RH3	RH4	RH5
<b>Quelle est la présence actuelle des femmes dans votre entreprise dans les postes liés à la cybersécurité ?</b>	<p>J'ai pu faire un calcul rapide qui montre que près de 90% des femmes qui postulent auront un premier entretien, alors que même pas 20% des hommes auront cette opportunité. Nous nous sommes rendu compte qu'il y avait peut-être un certain biais en jeu, car nous souhaitons que les femmes aient également accès au premier entretien. Cependant, nous sommes très équitables dans notre manière d'évaluer les candidats. Donc, si techniquement cela ne correspond pas, nous ne choisirons pas la personne même si c'est</p>	<p>Donc dans le bureau en Belgique, nous ne sommes pas loin d'être 50-50, ce qui ne représente absolument pas le monde de la cybersécurité. Honnêtement, c'est rarement le cas. En faisant le calcul rapidement, on est 15 femmes sur 35 personnes. Par contre, dans le management, c'est 50-50.</p>	<p>Je travaille avec à peu près 2000 membres actifs dans l'industrie manufacturière et l'industrie digitale.</p> <p>Je travaille comme women in the management . En 2022, on a créé une stratégie de durabilité pour tout le secteur avec 12 domaines d'impact. Un des domaines est l'inclusion et la diversité. On veut atteindre 25% de femmes dans des postes de direction d'ici 2030.</p> <p>Environ 20.000 postes dans le domaine des TICs sont ouverts en Belgique. C'est beaucoup. Ça fait des</p>	<p>Notre service cybersécurité n'est pas encore un grand service. Ils sont une dizaine et il n'y a qu'une femme.</p>	<p>Aucune pour le moment. Aujourd'hui, ce sont six hommes qui travaillent dans notre équipe cybersécurité.</p>

	<p>une femme et que nous cherchons à accroître la diversité au sein de l'entreprise.</p> <p>Sur 250 travailleurs, il y a environ une quarantaine de femmes. Évidemment, ce n'est pas un nombre élevé, mais cela reste un bon ratio.</p>		<p>années et des années qu'il y a cette pénurie. Je crois que, pour combler ce fossé, les femmes sont là mais on doit les inspirer. Pour le moment, je ne compte que 25% de femmes dans l'effectif relatif à la cybersécurité.</p>		
<p><b>Quelles initiatives spécifiques votre entreprise a-t-elle mises en place pour promouvoir la présence des femmes dans la cybersécurité ?</b></p>	<p>Bien sûr, moi-même je fais partie de Women4Cyber, qui a officiellement commencé cette année en Belgique. L'association n'est pas encore légalisée. Cela devrait être fait d'ici la fin de l'année, mais pas mal de femmes de mon entreprise font partie de Women4Cyber à titre personnel. Au niveau de l'entreprise, nous avons également de nombreuses actions. Pour ma part, je travaille beaucoup</p>	<p>Je dirais que ça relève surtout de mon investissement personnel. Je crois très fort que si on a des équipes diverses, on sera meilleur. Je dirais plutôt que ça me tient à cœur. Honnêtement, on fait de plus en plus d'actions. Néanmoins, je trouve qu'on n'en fait pas encore assez. Du coup, je monitore le sujet et je fais attention à recevoir autant de candidats femmes qu'hommes. Je représente l'entreprise</p>	<p>Déjà pour la croissance interne de nos membres, on a un portefeuille de services très large. On a beaucoup de services RH. On aide nos entreprises avec leur employer branding (Comment est-ce qu'on fait une évaluation ? Comment est-ce qu'on fait un plan de compétences ? Comment est-ce qu'on travaille sur la culture dans une entreprise ? Comment est-ce qu'on peut recruter dans</p>	<p>Alors dans l'entreprise en tant que telle, je vais dire qu'on n'est pas les premiers à faire de la promotion, à faire de la super grande visibilité sur les réseaux ou autres. Quand je fais mon recrutement, je fais le moins discrimination possible. Jusqu'à présent, il n'y a aucun manager qui s'est montré réticent à l'idée de recevoir une candidature féminine pour un poste donné. C'est vrai que quand on</p>	<p>Pour mettre un peu de contexte, l'équipe cybersécurité a été créée il y a plus ou moins un an et demi. Avant ça, on avait vraiment une seule personne qui travaillait dessus à temps plein et une autre qui l'aidait. C'était deux hommes. Suite à ça, on a décidé d'ouvrir un poste pour le recrutement et pour constituer une équipe. Les critères, c'était d'avoir des gens expérimentés dans un premier temps.</p>

	<p>sur la gestion des ressources humaines pour renforcer notre effectif. Je participe aux événements et à la conférence annuelle. L'idée n'est pas seulement de le faire au sein de l'entreprise, mais aussi pour l'ensemble du secteur en général afin de promouvoir et d'aider les femmes à accéder à des postes dans le domaine de la cybersécurité. Il faut montrer que c'est réalisable, que c'est possible. Ce n'est pas uniquement un monde masculin.</p> <p>Nous avons également une initiative interne. Il s'agit d'un projet interne visant à promouvoir la diversité. La dernière conférence au sein de l'entreprise a été présentée par une femme qui a opéré une</p>	<p>dans ce domaine. J'ai donc sensibilisé les cabinets de recrutement qui travaillaient pour l'entreprise, mais aussi des acteurs du recrutement.</p> <p>La première année, quand j'ai recruté, j'ai vu 3 femmes sur 100. Du coup, j'ai sensibilisé les gens à cette sous-représentation. En premier lieu, nous avons revu nos descriptions de jobs pour que, du coup, ça puisse parler aux femmes et que ça puisse permettre à chacun de se retrouver. Cela a développé notre pool de candidates. On a aussi fait en sorte d'être plus visibles pour les femmes qui étaient déjà dans l'entreprise afin de montrer qu'il y a des femmes dans ce</p>	<p>poule large ?). Pour cela, on publie des guides avec des infos ou bien on fait des sessions d'infos et des séminaires, etc. Avec un établissement d'enseignement supérieur, nous avons réalisé un projet d'étude pendant 2 ans (un projet européen qui parlait de l'inclusion et là diversité dans la tech). Nous avons aussi créé une plateforme où les organisations vont retrouver un roadmap (comment est-ce que je travaille sur l'inclusion dans ma culture ? Comment est-ce que je peux me diversifier ?).</p> <p>On met en avant les femmes modèles dans nos entreprises. C'est très important. Je crois que créer des nouveaux modèles, mais aussi mettre en</p>	<p>fait la présentation de la société dans une école ou autre, on mentionné le fait qu'on a environ 80% du personnel qui est masculin. Cependant, on n'est absolument pas fermé. C'est le secteur de l'IT, en fait, qui est beaucoup plus masculin maintenant. Dans les candidatures que je reçois, je remarque qu'il y a de plus en plus de femmes.</p> <p>Par exemple, quand je vais mettre en ligne une offre, j'essaie toujours de faire en sorte qu'elle soit la plus inclusive possible. Je pense que c'est déjà une première approche. Je me mets à la place d'une jeune diplômée qui va se dire : "Je vais me lancer dans le milieu de l'IT. J'ai mon diplôme. Je</p>	<p>Ensuite, on demandait qu'ils aient déjà une connaissance en cybersécurité. Etant donné que c'était une création d'équipe, on voulait poser les bases avec des gens qui avaient déjà des connaissances. On n'a pas spécialement eu cette approche de absolument vouloir une parité homme/femme.</p> <p>Cependant, on n'a pas fermé la porte à quelqu'un parce que c'est un homme ou une femme. Mais, c'est vrai qu'au niveau de la parité, il n'y a pas de choses qui ont été mises en place. On n'a pas spécialement recruté une femme parce que c'était une femme.</p>
--	---	--	--	---	--

	<p>reconversion en cybersécurité. Elle a acquis des compétences en cybersécurité en autodidacte dès le début. Elle a appris par elle-même le domaine de la cyber et travaille maintenant chez Microsoft en cybersécurité, alors que cela n'était pas du tout sa spécialité initiale, ni même son domaine d'études. Donc, il y a vraiment eu beaucoup de choses réalisées à la fois en interne et en externe pour promouvoir la présence féminine dans le domaine de la cybersécurité. Notre objectif est que nous puissions avoir autant de femmes que possible dans notre équipe.</p>	<p>monde masculin (c'est possible). Si on montre que des hommes, les femmes n'ont pas la possibilité de se projeter dans leur fonction (en tant que femme) alors que si les employées (ou candidates) rencontrent d'autres femmes, elles ont tout de suite plus envie de rester/d'entrer dans l'entreprise.</p> <p>Je vois la différence entre il y a 5 ans où effectivement quand j'ai commencé à recruter j'étais toute seule à maintenant. Actuellement, nous avons beaucoup plus de femmes.</p> <p>On a des modules de sensibilisation sur le sexisme ordinaire (comment on réagit face aux clients, etc.). En effet, on est dans un</p>	<p>avant les femmes, c'est ultra important.</p> <p>Nous avons également démarré une nouvelle formation avec une société du secteur financier et un établissement d'étude supérieure. C'est un nouveau master qui vise les femmes, mais aussi tout le monde qui n'a pas un background en système. Avec ce master sur une année, les étudiants reçoivent un aperçu de la cybersécurité et de l'intelligence artificielle. Ils apprennent à coder ainsi que l'écosystème IT. Dans la cohorte de cette année, il y avait 22 femmes et 4 hommes.</p>	<p>vois qu'ici, pour le poste à pourvoir, j'ai les compétences pour le faire. Je vois qu'ils ont inclus la possibilité que l'ingénieur soit une femmes.". Je me dis qu'elle va être beaucoup plus tentée de postuler et de ne pas avoir ce côté : "Ah ouais, mais c'est écrit au masculin, ça va être d'office pour un homme". C'est une question d'inclusivité. C'est à moi de faire l'effort dans mon recrutement. Je fais beaucoup de sourcing sur LinkedIn. Par exemple, quand je vois des femmes, j'envoie un message en privé directement avec notre offre.</p>	
--	--	--	---	---	--



		<p>métier où effectivement il y a de la relation client. Souvent les personnes pensent business first. Mais, je ne pense pas. Cela doit être people first. D'abord le respect et ensuite le business.</p> <p>Ensuite, il y a un accompagnement du manager. Ce dernier doit faire attention à ces sujets et dire justement que, si une femme fait face à ce genre de situation, il faut surtout ne pas se taire et remonter au management. Il existe différents canaux d'alerte. L'objectif est que les gens se sentent à l'aise pour remonter. C'est un travail au quotidien. Le fait de parler des incidents passés permet de se dire : "OK, on les a traités. Ça peut arriver. Il faut que j'en parle si</p>			
--	--	--	--	--	--

		ça m'arrive".			
<b>Quels sont les principaux avantages de favoriser la diversité et l'inclusion, en particulier, en ce qui concerne les femmes, dans le domaine de la cybersécurité ?</b>	Je ne suis pas sûre que ce soit vraiment quelque chose qui soit spécifiquement lié à la cybersécurité. Je pense que c'est plutôt applicable au monde en général. La diversité est ce qui apporte le plus d'idées, de mélanges et de résultats. D'ailleurs, il existe une étude qui explique que les décisions sont plus efficaces lorsqu'elles sont prises à parts égales entre hommes et femmes. Pour moi, cela semble logique car nous ne pensons pas de la même manière. Les hommes ne pensent pas de la même manière que nous. Cela apporte une véritable valeur ajoutée, car lorsqu'il y a des débats, des sessions de	Pour moi, ça va au-delà de la cyber. Ce sont des équipes. Si elles sont diverses, on a forcément plus de façons de penser, de manières d'approcher les problèmes, ce qui fait que ça donne plus d'idées, d'alternatives dans la prise de décisions. A la fin, on prend une meilleure décision parce que nous avons de meilleurs inputs. Pour moi, c'est cyber ou pas cyber. C'est un vivier. C'est une manière de penser et de faire dont on se priverait si on décidait d'embaucher seulement la moitié de la population mondiale. Donc oui, pour moi, ça sert la performance et ça sert plus d'idées dans la manière d'approcher les problèmes et de les	Oui, mais je crois que ce n'est pas seulement dans l'industrie de l'IT ou dans la cybersécurité. On sait que la diversité dans le leadership, mais aussi dans l'entreprise en général, a beaucoup d'impact sur le taux d'innovation, sur la performance financière, sur la façon dont les décisions sont prises, et ainsi de suite. En fait, ça a même davantage d'impact. Je crois que nous avons encore un peu de travail de sensibilisation à faire envers nos membres, car je ne sais pas si c'est toujours très clair pour tout le monde (le fait que la diversité ait un impact sur l'innovation, etc.). Il y a énormément d'études sur le sujet. Le Boston	C'est ce qu'on recherche. Comme on est une société IT en général, le secteur ne laisse pas vraiment de marge de manœuvre au travailleur, c'est-à-dire qu'on recherche avant tout les personnes les plus compétentes. Dans la sélection, il n'y a pas de favoritisme sur les hommes ou les femmes. Le fait qu'on ait 80% d'hommes dans la société, c'est strictement basé sur le marché actuel, qui est largement dominé par la classe masculine. C'est un petit peu compliqué pour moi de répondre à cette question parce qu'on recherche une parité. Ce serait parfait. Maintenant, nous ne voulons pas faire la démarche de ne	Si quelqu'un est plus compétent, sa place lui revient de droit peu importe son genre. Pourquoi pas faire en fait rentrer au moins une femme dans le comité de direction pour avoir un point de vue additionnel. Je pense que ça pourrait être bien.

	<p>brainstorming, les femmes apportent des idées que les hommes n'auraient pas eues. Que ce soit en termes d'idées, de décisions, d'organisation ou dans plein d'autres domaines, les femmes apportent une plus-value.</p>	<p>résoudre. Et, je trouve, que ça permet à chacun aussi, de challenger ses propres faiblesses en disant : "je suis plutôt comme ça, mais en fait, quand je vois comment d'autres font, voilà comment je pourrais faire". Et cela permet aussi d'attirer automatiquement plus puisque, du coup, on se dit que c'est possible, que tout le monde allait bien, donc il n'y a pas de raison que ça ne marche pas pour chacun d'entre nous.</p>	<p>Consulting Group a une étude sur le taux d'innovation, et McKinsey publie ses rapports chaque année sur le leadership diversifié. Forbes a également réalisé des études sur la prise de décisions, montrant que si une décision est prise par un groupe homogène, le taux de qualité des décisions atteint 58 %. Si le groupe est diversifié en termes de genre, d'âge, de culture, etc., la qualité des décisions augmente. Dans tous les cas, il est évident que lorsque l'on considère les initiatives d'inclusion et de diversité dans une entreprise du point de vue commercial, on se demande pourquoi on ne les développe pas plus. Cela ne concerne pas seulement les affaires, mais aussi des</p>	<p>recruter que des femmes pour la parité parce qu'à partir de ce moment-là, on ferait de la discrimination envers les hommes. On ne se baserait plus sur les compétences, mais uniquement sur le genre de la personne, ce qui serait une très grosse erreur. Si on regarde la proportion de personnes compétentes dans les 2 groupes (hommes et femmes), on ne pourrait pas avoir autant de femmes compétentes que d'hommes compétents étant donné qu'il y a beaucoup plus d'hommes en IT sur le marché. Donc, voilà, ce serait très compliqué de parler de parité maintenant, de diversité et d'intégration.</p> <p>Plus de femmes dans</p>	
--	--	---	---	---	--

			<p>aspects éthiques. Pourquoi ne donnerions-nous pas les mêmes chances, opportunités et accès à tous ?</p>	<p>les équipes reste une volonté parce que j'estime que c'est important que les équipes soient diversifiées. Cela inclut toutes les origines, tous les backgrounds un petit peu culturels mais aussi au niveau du genre de la personne. C'est aussi une volonté de la part des managers. Quand je fais ma petite réunion avec eux pour mieux comprendre leurs besoins et les postes à pourvoir, ils sont positivement surpris et heureux d'apprendre quand il y a une candidate féminine.</p> <p>Oui, bien sûr. Je ne pourrais pas parler du côté technique vu que je ne suis pas un informaticien. Je ne peux pas te dire comment une femme aborderait le même</p>	
--	--	--	--	---	--

				<p>problème informatique qu'un homme. Maintenant, si on part du simple principe que tout le monde est différent, on pourrait en apprendre davantage. Une approche qui diffère, la diversité pourrait probablement - et je mets "probablement" entre guillemets - apporter quelque chose de différent, une plus-value surtout. Deuxièmement, c'est que cela donnerait, d'un point de vue plus commercial, une meilleure visibilité. En fait, cela permettrait de présenter la société de manière plus favorable. Par exemple, en allant dans une école avec des jeunes diplômés ou des personnes qui obtiendront rapidement leur diplôme, et on pourrait leur dire : "Eh bien,</p>	
--	--	--	--	---	--

				voilà, dans nos équipes, nous avons une bonne représentation de femmes (ou autres minorités)". Même si c'était juste passer de 80-20 à 70-30, cela serait déjà énorme. Je pense donc qu'il y a une réelle plus-value. A tous les niveaux, il serait bénéfique d'avoir plus de femmes dans un secteur plus masculin.	
<b>Quels défis spécifiques les femmes peuvent-elles rencontrer lorsqu'elles envisagent une carrière dans la cybersécurité et comment votre entreprise les aborde-t-elles ?</b>	Je pense qu'il n'y en a aucun. Il y a probablement des hommes qui doivent encore avoir une vieille mentalité en pensant que ce sont des métiers d'hommes, etc. D'après ma propre expérience, je ne le vois pas ainsi. Au début, quand j'ai commencé dans la cybersécurité, j'ai eu	Oui, je pense. Je pense qu'ils sont plus petits maintenant qu'il y a 10 ans. Malheureusement, il y a encore du sexisme. Il y a parfois de la vraie misogynie. C'est pas évident ce qu'on voit. Ce que je vois beaucoup, c'est ce qu'on appelle le syndrome de l'imposteur, qui est	Oui quand même, les femmes et les hommes ne sont pas traités de la même façon. On le voit, par exemple dans la carrière de la femme. Si un homme est promu, cela montre qu'il est reconnu pour son expertise. Si une femme est promue, elle doit prouver pourquoi elle est promue. Elle doit	Ce n'est que physique. A partir du moment où une personne peut prouver qu'elle possède les compétences nécessaires à la réalisation d'un travail, autant d'un point de vue humain que technique, cela s'arrête là en fait. Dans n'importe quel poste dans l'IT, ce sont les	Manque de légitimité ainsi que de potentielles "blagues" de leurs collègues masculins.

	<p>quelques interactions avec des clients et d'autres personnes. Dès le départ, ils disaient, "C'est une femme, donc on ne va pas trop entrer dans les détails techniques car tu ne vas pas comprendre." Et moi, ça m'énerve, ça m'exaspère. Je n'ai jamais été du genre à me laisser marcher sur les pieds et donc, j'ai toujours cherché à apprendre, un peu comme tout le monde devrait le faire. J'ai voulu exceller techniquement. Je voulais comprendre de quoi je parlais, même si je travaillais dans le recrutement. Je voulais saisir les projets et avoir une compréhension approfondie. J'ai obtenu ma certification CC, même si ce n'est pas ma spécialité. Il y a</p>	<p>beaucoup plus présent chez les femmes. Elles se disent : "je ne suis sûrement pas à la hauteur". C'est une histoire de patriarcat global et pas forcément dans la cyber. Le monde de la cyber est plutôt masculin. Les femmes ont donc tendance à se voir petites alors qu'en fait, pas du tout. Il faut qu'elles se battent pour leur légitimité. De fait, c'est plus compliqué de faire sa place dans la cyber quand on est une femme.</p> <p>Après, comme c'est aussi un sujet dont on parle beaucoup plus, de plus en plus de sociétés veulent recruter des femmes. Mais, il faut faire attention à ceux qui le font pour les chiffres et ceux qui le font pour les intentions. En fait, il</p>	<p>démontrer encore une fois qu'elle a les compétences.</p> <p>On voit aussi dans le comportement des managers et dans la façon dont un homme reçoit une promotion ou est évalué. Ce n'est pas la même chose que chez la femme. Lors d'une promotion, l'entreprise souhaite que le/la promu(e) soit rentable pour elle. Le management et les RH auront donc tendance à choisir un homme parce que, dans leurs pensées, les hommes seront bien plus impliqués dans leur nouveau rôle. Ils pensent que les hommes ont moins de tâches à la maison que les femmes. Il y a plein de biais comme celui-là qui influencent le parcours professionnel des femmes.</p>	<p>deux éléments les plus déterminants : les compétences et la personnalité..</p> <p>En ce qui concerne les défis, je pense que les défis seront davantage liés aux préjugés qu'on pourrait avoir sur les femmes dans un secteur qui est essentiellement dominé par les hommes. Les femmes qui veulent travailler dans des domaines comme la plomberie, la maçonnerie, etc., rencontrent des métiers beaucoup plus physiques où l'on pourrait penser : "Ouais, elles ne sont peut-être pas capables au niveau des ressources physiques pour ce travail-là." Donc, là, il y a beaucoup plus de défis. Je pense que l'IT est une communauté qui</p>	
--	---	--	--	---	--

	<p>une certification en sécurité donc, je sais de quoi on parle. J'ai prouvé ma compétence. Ces personnes savent que lorsqu'elles travaillent avec moi, elles ne peuvent pas me tromper sur leurs compétences. Je comprends ce dont on parle, tu vois ? Et oui, cela a été un défi au début, mais c'est possible. Il est possible que certains de mes collègues aient rencontré moins de défis parce qu'ils étaient des hommes. Mais pour moi, cela ne m'a pas freinée. J'ai pris cela comme un défi. Je me disais : "D'accord, tu penses que je ne suis pas à la hauteur ? Très bien, je vais te montrer." Et après environ 10 minutes, ils comprennent que j'ai</p>	<p>peut y avoir l'intention de recruter, mais par contre après, vous allez évoluer dans un milieu qui ne va pas du tout être inclusif. J'ai pu être témoin de beaucoup de situations pénibles pour les femmes. Beaucoup n'osaient pas demander un truc par peur de paraître nulle ou incompetente. Quand elles faisaient face à des comportements sexistes, elles n'osaient pas les reporter à leur management. Mais du coup, elles ont tendance plutôt à se renfermer. Par contre, celles qui vont oser, elles vont le faire à fond. Maintenant, il y a moins de problèmes "en direct". Je pense qu'en direct, maintenant, les gens ont plutôt tendance à réagir. Par contre, il y a beaucoup plus de</p>	<p>Il y a aussi très peu de femmes dans le haut management. Cela peut décourager les femmes au niveau de leur carrière et sur leur envie de monter dans la hiérarchie. En fait, on n'a pas l'impression que c'est faisable. Le fait de ne pas avoir de rôle modèle dans les entreprises peut freiner.</p> <p>Il y a donc plein de barrières qui empêchent les femmes d'avancer.</p>	<p>est déjà relativement beaucoup plus ouverte que dans d'autres secteurs.</p>	
--	---	--	---	--	--



	<p>une meilleure maîtrise du sujet qu'eux. Donc, les gens réalisent aussi rapidement pourquoi il peut y avoir un petit défi initial, mais je pense que cela a été rapidement surmonté.</p>	<p>choses moins directes et qui sont pas mal intentionnées, mais plutôt maladroites. On peut appeler cela du paternalisme. Les hommes peuvent se dire qu'ils font cela pour notre bien. Mais, on n'a pas besoin d'être protégée.</p> <p>Il n'y a pas longtemps, je suis arrivée dans une réunion avec 10 responsables de la cybersécurité. On a fait un tour de table et j'ai terminé ce tour. Les personnes étaient surprises quand j'ai dit que c'était moi qui allais piloter le projet. J'étais accompagnée d'un consultant donc toutes les personnes autour de la table pensaient que c'était lui le chef de projet et, moi, j'étais là commerciale. En conclusion, on a</p>			
--	--	---	--	--	--

		toujours besoin d'expliquer qui on est et de prouver qu'on est là pour une raison. Il y a des clichés qui ont la vie dure.			
<b>Avez-vous constaté des différences dans les compétences ou les perspectives des femmes par rapport aux hommes dans le domaine de la cybersécurité ?</b>	C'est difficile à expliquer parce que, personnellement, je ne fais pas attention. Que ce soit une femme, un homme ou quelqu'un de non binaire, ce n'est pas du tout un critère d'intérêt ou de sélection. Je crois que c'est simplement la société qui a fait en sorte que les femmes ont toujours dû travailler un peu plus dur. Nous, en tant que femmes, prenons beaucoup moins de risques. Cela fait partie de notre manière d'être. C'est ce que nous avons appris en grandissant, et c'est quelque chose qui est très ancré dans	Les femmes sont meilleures en gestion des relations, ce qui peut être précieux pour établir des liens avec les clients. De plus. Sinon, les compétences sont assez similaires à job égal.	Les femmes peuvent apporter beaucoup lors de la prise de décisions. Par exemple, elles possèdent un grand sens du détail ainsi qu'une certaine créativité. .	Quand on évalue la proportion de femmes, ces 20 % sont principalement axées dans des domaines tels que la finance, les ressources humaines et tout ce qui concerne le commercial en fait.	Je n'ai pu recruter aucune femme en cybersécurité pour l'instant. Je ne pourrais donc pas répondre à cette question.

	<p>différentes générations. Il nous appartient donc de remettre cela en question. En réalité, je ne vois pas pourquoi nous aurions d'autres avantages ou moins d'avantages que les hommes dans notre entreprise. Nous avons un système très précis. Des objectifs sont fixés. Chaque employé se fixe des objectifs avec son manager. Il y a des évaluations assez fréquentes pour s'assurer que chaque personne atteigne ses objectifs. Chaque année, il y a une promotion automatique. Grâce à notre grille, qui précise que lorsque tu as acquis tant d'années d'expérience, ton salaire passe à un certain niveau. Chaque année, tu progresses techniquement. Cela</p>				
--	---	--	--	--	--

	ne dépend absolument pas du fait d'être homme, femme, ou du domaine dans lequel tu travailles (le cloud, par exemple). C'est simplement le même principe pour tout le monde. Tout le monde est logé à la même enseigne.				
<b>Comment votre entreprise encourage-t-elle les femmes à se former et à se spécialiser dans le domaine de la cybersécurité ?</b>	On ne fait pas de distinction entre les hommes et les femmes. On a un training budget donc tout le monde a un training budget et des jours disponibles pour se former. On a 10.000€ tous les 2 ans et 10 jours que l'on peut poser. L'entreprise nous encourage à utiliser ce training budget. Cela n'a rien à voir avec le fait d'être une femme ou un homme, tout le monde peut faire. On ne se base pas du tout sur le	/	/	/	On réfléchit à prendre dans le futur des stagiaires, ou en tout cas des gens en cours de formation pour pouvoir les intégrer à l'équipe. Nous aimerions que ces stagiaires soient des femmes.

	genre. On a des normes précises au sujet de la formation dont celle qui précise qu'il n'y aucune différence en fonction du genre				
<b>Quels conseils donneriez-vous aux femmes qui souhaitent poursuivre une carrière dans la cybersécurité ?</b>	<p>Il faut juste se lancer. Comme dans tout quand on veut atteindre quelque chose, il faut juste se lancer. Ça a toujours été la chose la plus dure que ce soit en cyber ou dans n'importe quel secteur. Le plus dur, c'est de le faire et de commencer. Après, on se rend compte que ce soit en cyber ou un autre secteur, on a toujours les mêmes challenges. Au début, on est des femmes. On ne nous prend pas trop au sérieux. Cependant, on bosse et on fait abstraction de ça. Actuellement, nous</p>	<p>Ça, c'est une vaste question. J'ai tendance à dire que ça vaut le coup d'être persévérante. Je suis très féministe. Au sens où féministe, pour moi, c'est 50-50. Ce n'est pas de renverser le pouvoir et de donner le pouvoir aux femmes. Je pense qu'on a fait beaucoup de choses ces dernières années.</p> <p>D'abord, apprenez à vous connaître vous-même et exprimez vous. Quand je vois les jeunes générations, je me dis qu'elles sont plus costaudes.</p>	<p>Se rassembler avec les femmes dans l'entreprise. Je crois que c'est vraiment important de retrouver les femmes qui sont dans le même écosystème. Elles peuvent aussi participer à des programmes de Woman4Cyber afin d'augmenter leur réseau.</p> <p>Personnellement, mon entreprise a aussi un programme comme Women4Cyber. On a créé une communauté et on organise plein d'évènements de networking. Je crois que c'est vraiment important de raconter</p>	<p>Les travailleurs sont fortement nourris par la passion, la passion de l'informatique, la passion de la technologie. A partir du moment où une femme ou une jeune fille qui va vouloir se lancer dans le milieu de l'IT, c'est d'abord de savoir pourquoi elle veut aller dans l'IT. Est-ce que c'est par passion ou c'est parce qu'il y a plus de débouchés ?</p> <p>Dans un deuxième temps, cette personne doit se donner. Il faut être agréable autant dans la personnalité que dans son travail. Il faut montrer qu'on est</p>	<p>En tout cas, on n'a jamais eu le cas, pas que je sache. C'est vrai que c'est le genre de choses auquel on est quand même assez attentive en ressources humaines, mais ça n'a jamais été spécialement le cas. Par contre, moi, c'est vrai que, dans mon travail de recrutement, ça m'est déjà arrivé d'avoir des gens plus expérimentés qui me disaient: vous êtes une jeune-fille de 26 ans, qui êtes vous pour me refuser? Plus généralement, c'est vrai que les femmes peuvent souffrir de ce manque de légitimité.</p>

	<p>commençons à avoir une place. Il y a 5 ans, les personnes ont commencé à vraiment avoir cette ouverture d'esprit (homme ou femme, peu importe) ! La cyber est un marché qui est ultra porteur, qui ne va pas s'arrêter de si tôt. Il y en a vraiment pour tous les goûts, pour tous les profils, pour les introvertis, pour les geeks, pour les extravertis, etc.</p>	<p>Par contre, on n'a pas beaucoup travaillé sur les hommes. En fait, on n'a pas considéré que, pour eux, c'était un changement. Je dirais donc que les femmes doivent avoir de l'empathie pour les hommes. Pour eux, c'est nouveau. Il faut leur expliquer. Il faut aussi avoir de la pédagogie pour dire simplement les choses. Ça passe par la communication non violente en se disant "j'ai l'empathie de me dire que, peut-être, cet homme n'a pas conscience de ses biais". Il y a beaucoup de maladresses et discuter de ces sujets aident les gens à changer. Je vois que c'est un manque de communication entre les parties qui fait qu'il y a des relations qui se cassent. Avoir cette</p>	<p>ces expériences. Voir ce qui a marché chez une femme dans une entreprise, peut être inspirée d'autres femmes. C'est vraiment important de partager et de ne pas rester toute seule dans son coin.</p>	<p>capable. Il faut montrer qu'on a des compétences, qu'on peut les mettre à profit. C'est comme un examen, au final, c'est à l'étudiant de prouver qu'il est capable de réussir. Il faut le faire en faisant des formations, en passant des certifications. Présentement, les certifications sont très importantes dans le milieu de l'IT. En tant que recruteurs ou même les managers, nous allons nous dire : "OK, ce n'est pas quelqu'un qui se tourne les pouces. Tu vois, ce n'est pas une personne qui veut attendre qu'on vienne vers elle et qu'on lui dise : "Eh bien voilà, il y a un poste à pourvoir, est-ce que ça t'intéresse ?". C'est vraiment une très grosse plus-value.</p>	<p>Les femmes doivent donc montrer qu'elles sont là pour une raison, qu'elles sont compétentes.</p>
--	--	---	--	---	---

		empathie pour avoir des discussions, pas uniquement avec les femmes pour qu'elles osent mais aussi, pour aider les hommes à accueillir cette diversité. On leur reproche plein de choses, mais on ne leur dit pas concrètement ce qu'on attend non plus. Il faut qu'on leur dise, je pense.			
<b>Quels sont les plans futurs de votre entreprise pour augmenter la représentation des femmes dans les postes liés à la cybersécurité ?</b>	Ce partenariat avec Women4Cyber. Comme on est une entreprise internationale, l'idée est de le faire globalement. Je pense que l'année prochaine, on va avoir un plus gros partenariat avec Women4Cyber afin de participer au job fairs ou peut-être prendre des femmes en stage (reskilling, reconversion, etc.).	J'envisage de continuer sur notre lancée parce que c'est un sujet au cœur de notre stratégie. On m'a fait remarquer il y a quelques années : "Tu ne te rends pas compte à quel point t'as une super bonne représentation des femmes dans ta société !". En fait, ça démontre que c'est possible. Maintenant, je sais que j'ai un devoir d'exemplarité et de	90% des entreprises n'ont pas un programme de mentorship et ne comprennent pas comment l'implémenter ainsi que les avantages que ça peut avoir. Donc, avec mon entreprise, nous souhaitons continuer à sensibiliser les autres entreprises en fournissant des études, des guides et des sessions d'information. Aussi, je trouve qu'il	/	Honnêtement, je pense pas. Moi. Ça fait trois ans et demi que je travaille chez Adou et le marché de l'emploi ce qui concerne les positions de développeur, c'est super tendu. Déjà rien que recruter, peu importe le sexe, c'est déjà compliqué. Si on doit arrêter de recruter des hommes afin de recruter uniquement des femmes pour la parité, je pense que

		<p>visibilité. C'est plutôt un devoir de communication et de représentation. Les femmes et les hommes de l'entreprise peuvent communiquer autour d'eux : "Vous devriez essayer de développer votre diversité. C'est clairement possible.". On doit aussi continuer au niveau interne (sensibilisation, accompagnement au quotidien). Il faut continuer davantage à accueillir cette diversité, à condamner les comportements sexistes (qu'importe le sens) et à parler afin de faire évoluer les choses.</p>	<p>est important d'encourager les entreprises à évaluer leur politique d'inclusion et de diversité.</p>		<p>c'est infaisable. Idéalement, on aimerait le faire mais on reçoit déjà trop peu de candidats pour l'offre. Par contre, on pourrait commencer à soutenir des organisations qui vont promouvoir l'informatique et la cybersécurité sur un public plutôt féminin. C'est vrai que c'est le genre de sujet qui est hyper à l'ordre du jour. On se rend compte que tout le monde n'a pas les mêmes chances par rapport à l'éducation et à la formation et qu'il y a quand même certains clichés à l'entrée au niveau de certaines formations. Cependant, pour l'instant, on n'a pas encore trouvé d'initiative qui correspondait à nos valeurs et à nos attentes. On avait pris contact avec Be Code,</p>
--	--	--	---	--	--



					<p>par exemple. Cependant, au niveau de la formation, le niveau à la sortie n'était pas assez qualitatif pour nous. En effet, on cherchait des gens qui étaient déjà assez bien calés en sécurité.</p>
<p><b>Comment mesurez-vous le succès de vos initiatives visant à promouvoir la présence des femmes dans la cybersécurité ?</b></p>	<p>Par la rétention ainsi que par le nombre de candidatures féminines que nous recevons lorsqu'on décide de lancer une offre d'emploi.</p>	<p>Je vois beaucoup plus de candidates qu'avant. J'ai un vivier de candidats assez paritaire. Quand on fait des conférences sur la cyber en général ou sur la place de la femme dans la cyber, il y a beaucoup de jeunes femmes qui viennent. Elles me disent : "C'est chouette parce que ça me met plus à l'aise. Je comprends mieux et ça donne confiance en l'avenir". Je vois que ça aide certaines personnes. La nouvelle génération est incroyable pour</p>	<p>Oui, en fait, nous effectuons cette enquête et cette démarche DI (Diversité et Inclusion) dans l'entreprise cette année. Nous avons déjà réalisé l'enquête auprès de tous nos employés, et nous sommes en train de passer en revue l'ensemble de nos procédures. Nous menons cette démarche en collaboration avec un partenaire externe et un consultant externe. En réalité, cela va nous aider à partir de 2024 à</p>	/	<p>N/A</p>

		<p>pousser ces sujets-là. Par contre, il faut faire attention à ne pas trop pousser les générations précédentes qui n'ont pas été préparées. Il faut donc éviter de pousser les plus anciennes du milieu à être des role models. C'est chouette si elles le font de leur plein gré.</p>	<p>fournir un soutien à nos membres. Cependant, nous avons décidé de commencer par effectuer cet exercice en interne au sein de notre propre organisation. Nous voulons nous assurer que notre organisation elle-même élabore un plan solide et soit capable d'évoluer.</p> <p>Donc ce sont des choses qui sont assez neuves et qui n'ont pas encore trouvé leur impact à long terme ? Non, pas encore.</p>		
<p><b>Au niveau de vos clients, est-ce qu'ils sont attentifs à la diversité de genre ou est-ce que leur attitude change quand ils sont servis par une femme ou un homme ?</b></p>	<p>Aucune idée. Je ne suis pas en contact avec les clients donc je ne sais pas.</p>	<p>Honnêtement, quelques-uns, mais pas beaucoup. En fait, dès que j'ai des clientes, il y a un côté plus facilitateur. Elles sont contentes de travailler avec une femme. D'habitude, elles ne travaillent qu'avec des hommes. Mais, ce n'est</p>	<p>Aucune idée.</p>	<p>C'est une question d'éducation à ce niveau-là. En fait, tu peux très bien tomber sur une personne qui va être agréablement surprise d'avoir une femme de l'autre côté du téléphone pour l'aider à régler son problème. Tout comme</p>	<p>Je ne m'occupe pas de cela. C'est ma collègue du Payroll qui gère plus les problèmes liés aux clients.</p>

		<p>jamais un critère. Il y a 10 ans, j'avais quand même des demandes de clients qui me disaient : "Je veux une femme parce que, pour ce travail, une femme sera mieux faire qu'un homme". C'est hyper sexiste. J'arrête directement le client qui rentre dans cette voie. Je lui dis qu'il doit me parler d'abord des compétences dont il a besoin. Je pourrais autant lui envoyer un homme ou une femme. Maintenant, je dirais qu'on a moins ce genre de maladresses.</p> <p>Le contraire n'est pas arrivé non plus. Pas dit directement, en tout cas. Je n'ai pas non plus envie de travailler avec des gens donc je n'en attire pas.</p>		<p>tu peux avoir l'arrière-pensée qui va se dire : "Ouais, mais une femme qui fait de l'informatique, c'est quoi ça ?" Et qu'il va vouloir avoir un ingénieur masculin derrière le téléphone. Cependant, je pense que les femmes ont une plus-value au niveau commercial. Par exemple, une commerciale qui va faire de la prospection de l'autre côté du téléphone, elle va avoir le responsable informatique, sûrement un homme. Il va peut-être être plus enclin à accepter l'un ou l'autre service. Généralement, une femme est plus agréable par définition. C'est plus doux.</p>	
--	--	---	--	---	--