

UNE ÉTUDE DE



# Comment retenir les talents féminins dans la Tech ?

Identifier et coacher les profils à risque pour des équipes renforcées



# Introduction

**Les problématiques de rétention des talents féminins sont au coeur des préoccupations de 50inTech et Simundia.**

Le développement de carrière des femmes dans la Tech est la mission principale de 50inTech. Cela passe d'une part par l'accompagnement des entreprises via un système inédit de mesure de leurs actions DE&I (Diversity, Equity & Inclusion), l'évaluation des processus de recrutement et l'identification des potentiels biais conscients ou inconscients au sein de leurs équipes. D'autre part, 50inTech propose une offre dédiée aux femmes dans la Tech via un accès à des offres d'emploi au sein d'entreprises inclusives, de nombreuses initiatives telles que des programmes de mentoring, des masterclasses etc. Après avoir expérimenté le mentorat, l'équipe Produit a souhaité poursuivre ces tests avec le format de coaching, pour implémenter les bonnes solutions permettant de soutenir les évolutions de carrière des femmes dans la Tech.

La mixité en entreprise et le développement de femmes leaders sont également des enjeux majeurs adressés par Simundia. Dans ce contexte, pour les RH qui décident de déployer le Coaching Situationnel®, l'objectif est clair : améliorer la rétention des talents féminins. Les coachs Simundia interviennent alors le plus souvent dans les moments délicats du parcours professionnel de ces talents féminins. Ces fameux moments où elles pourraient choisir de quitter leur entreprise : opportunité de promotion, prise de poste managériale, retour de congé maternité. Après avoir accompagné des entreprises comme BearingPoint, Blablacar, Vinci ou encore Capgemini sur ces sujets et face à une demande de plus en plus importante

des RH, il est devenu essentiel pour Simundia d'approfondir son expertise RH en faveur de la mixité.

Deux organisations, une même ambition : aider les femmes à réaliser leurs aspirations. Lorsque les chemins de 50inTech et Simundia se sont croisés, c'était une évidence ! Il fallait que nous allions nos forces pour **identifier les bonnes pratiques favorisant l'épanouissement durable des femmes en entreprise**, et les partager au plus grand nombre. Nous souhaitons notamment comprendre comment le coaching pouvait les aider à se projeter positivement dans leur métier. Nous savions déjà que **le Coaching Situationnel® permet d'augmenter la rétention de 21% (Le baromètre du coaching Simundia 2023)**, mais nous voulions aller encore plus loin : connaître son impact auprès d'une population de femmes particulièrement touchées par le plafond de verre, comme c'est le cas dans la Tech.

C'est ainsi qu'est née l'idée de mener une étude terrain afin d'en mesurer les impacts potentiels : Simundia a offert un coaching à 10 profils de la communauté 50inTech. Toutes ont été coachées, ont répondu à différents questionnaires d'analyse et ont raconté leurs histoires face à la caméra.

Dans cette étude, vous trouverez leurs retours d'expérience suite à leur coaching, ainsi que les précieux conseils d'experts pour développer votre stratégie de rétention des talents féminins !

«Je n'avais pas de doute que le coaching pouvait être bénéfique pour des femmes qui se sentent limitées par le plafond de verre, nous en accompagnons dans de nombreux secteurs. Avec cette expérimentation menée conjointement avec 50intech, j'étais curieuse de comprendre la nature des difficultés que ces femmes rencontrent spécifiquement dans la Tech. Elles sont souvent très seules entourées d'hommes. J'avais envie de savoir comment le coaching pouvait les aider à évoluer sereinement dans leur carrière.

Leurs témoignages sont vraiment bluffants. Avec beaucoup d'authenticité et de naturel, elles nous ont tout raconté : leurs peurs, leurs fiertés, leurs questions, leurs certitudes, leurs échecs, leurs succès... C'est un vrai privilège ! Habituellement, personne n'a accès à ce qu'il se passe en coaching, c'est confidentiel.

Je connais déjà bien les bénéfices du coaching, mais je ne m'attendais à ce que ça les aide à ce point ! Notre accompagnement leur a permis de mieux se projeter dans leur carrière, gagner en confiance en elles, développer leur assertivité et parfois même prévenir de véritables problèmes de santé mentale.

Merci à toutes pour ce précieux partage ! Je pense que l'impact de cette étude ne se réduira pas à vous 10, mais rayonnera très largement. J'espère que les dirigeants, leaders RH et managers y trouveront des apprentissages constructifs pour développer la mixité en entreprise et leur stratégie de rétention des talents féminins.»

## Colombe Mandula Co-fondatrice & Chief People Officer chez Simundia



# Méthodologie

## Etude quantitative

Nous avons collecté et agrégé de nombreuses données via la plateforme Simundia qui consolide depuis 2017 les besoins et bilans de coaching de plus de 10 000 coachés, en poste au sein de grands groupes, à 90% en France et 10% dans le reste du monde.

## Etude qualitative

### Phase 1 **L'appel à candidature auprès de la communauté 50inTech**

Suite à un appel à candidature auprès de la communauté 50intech, 10 femmes ont été sélectionnées selon 5 critères :

- **Fonction** : exerce un métier de la Tech ou travaille dans un univers Tech
- **Entreprise** : principalement de plus de 1000 collaborateurs
- **Années d'expérience professionnelle** : autour de 8 ans
- **Localisation** : France
- **Motivation** : développer son projet professionnel et gagner en leadership

### Phase 2

#### **Le Coaching Simundia**

Chacune a expérimenté le Coaching Situationnel® Simundia sur une période de 8 semaines :

- **1 questionnaire pré-coaching évaluant plusieurs indicateurs**, par exemple le niveau de confiance en soi et la capacité de projection
- **1 rendez-vous d'orientation de 30 minutes avec un expert** pour les aider à définir leur thématique de coaching (leadership, management, prise de parole, communication, équilibre vie pro/vie perso etc)
- **3 sessions d'une heure de coaching en ligne**, avec un coach expérimenté et certifié
- **1 questionnaire post-coaching** évaluant les mêmes indicateurs que le questionnaire pré-coaching de manière à mesurer l'impact du coaching.

Les questionnaires pré et post coaching ont été réalisés avec une experte D&I de 50inTech prenant en compte la connaissance des biais, des freins, des enjeux relatifs à une population féminine travaillant dans la tech.

### Phase 3 **Les retours d'expérience**

Les 10 coachées ont été invitées à raconter leur expérience de coaching pour le tournage d'un reportage vidéo inédit.



# État des lieux

Dans les secteurs principalement masculins tels que la tech, **la rétention des talents féminins est une problématique majeure.**

Elle est un sujet d'autant plus important que les femmes se font rares dans ce secteur : **elles n'occupent que 22 % de tous les postes technologiques dans les entreprises européennes** (Etude McKinsey, 2023, More Women in Tech). Si les tendances actuelles se poursuivent, la part des femmes dans la technologie pourrait même chuter à 21 % d'ici 2027.

Paradoxalement, l'UE est confrontée à un déficit de talents technologiques : 1,4 à 3,9 millions de profils technologiques pourraient manquer d'ici 2027. Un déficit qui pourrait se résorber si la Tech comptait plus de femmes. **Si d'ici 2027, l'UE doublait le nombre de femmes dans la Tech, la pénurie des talents ne serait plus un sujet et le PIB doublerait de 260 à 600 milliards d'euros.**

Malheureusement, les femmes délaissent la Tech à deux moments décisifs de leur parcours :

- Vers 18 ans : 20% des femmes en parcours technologique ou scientifique au lycée abandonnent ces disciplines au moment de choisir leur cursus d'études supérieures.
- Vers 35 ans : **50 % des femmes occupant des postes technologiques les quittent avant l'âge de 35 ans**, environ au bout de 8 années d'expérience réduisant ainsi le nombre de potentielles leaders (Etude Accenture, 2019, Resetting tech culture).

## Vers la Tech et au-delà !

Dans ce rapport, nous avons choisi d'étudier le secteur de la Tech car c'est sans doute un des milieux les plus concernés par la pénurie et le départ des talents féminins. Cependant, les apprentissages de cette étude apportent des clés et des pistes de solutions applicables également aux autres milieux principalement masculins :

- les secteurs comme l'industrie, la finance, la R&D, le BTP etc
- les postes à responsabilité (management, direction etc). En effet, les femmes dirigeantes démissionnent plus que les hommes : 10,5% d'entre elles quittaient leur entreprise en 2021 contre 9% pour les hommes (McKinsey, 2022, Women in the workplace, US et Canada).



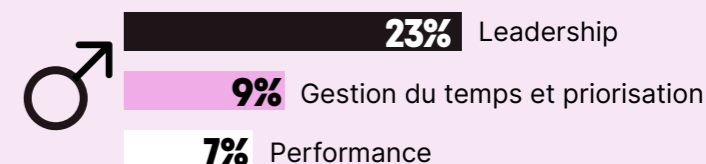
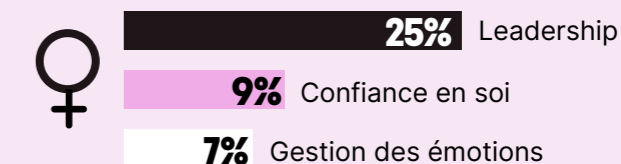
Plusieurs facteurs expliquent que les femmes désertent ce secteur. Ici, nous nous intéresserons notamment à ceux qui sont à l'oeuvre dans le cadre de l'entreprise.

L'analyse des données, issue de différents programmes de coaching Simundia, permet d'affirmer que les femmes sont effectivement confrontées à des challenges spécifiques, qui peuvent les amener à quitter leur entreprise, voire à quitter l'industrie :

- **72%** des femmes pensent qu'elles ont besoin de prendre conscience de leur talent personnel, contre **28% des hommes\***.
- **62%** des femmes coachées souhaitent apprendre à mieux valoriser leur travail, se mettre plus avant et développer leur capacité à convaincre, contre **38% des hommes\***.

Malgré cela, pour les hommes comme pour les femmes, le leadership reste la première thématique de coaching choisie, et de loin\*...

## Les thématiques de coaching les plus choisies par genre\*



\*Donnée agrégée et collectée via la plateforme Simundia depuis 2017 auprès de 10 000 coachés, au sein du CAC40 et de grands groupes, 90% en France et 10% dans le reste du monde



Grâce à la data Simundia et notre étude terrain Simundia x 50inTech, nous avons pu identifier de nouveaux éléments de réponse. Nous avons notamment précisé les défis auxquels sont confrontés les femmes dans le secteur de la Tech et compris comment le coaching a pu les aider à relever ces challenges.

**3 conseils de coaching en sont ressortis :**

Conseil n°1 :

**S'approprier les bons codes de communication pour se faire entendre et se sentir reconnue**

Conseil n°2 :

**Développer sa confiance en soi pour se sentir à sa place dans son équipe**

Conseil n°3 :

**Se projeter concrètement pour faire évoluer sa carrière**

Grâce au coaching, nous avons pu faire évoluer ces femmes sur leur problématique avec un impact certain sur leur motivation, leur engagement, leur envie d'aller plus loin, voire de rester dans leur entreprise : parmi les coachées, **2 femmes qui envisageaient de quitter la Tech ont choisi de rester dans leur entreprise suite à leur coaching !**

## ÉCLAIRAGE D'EXPERTS

### L'éclairage d'Alexandre Ignjatovic

#### CTO chez Simundia



**Quelle(s) différence(s) vois-tu entre les hommes et les femmes dans une équipe tech ?**

«A parcours équivalent, je n'ai pas vraiment remarqué de différence systématique entre les hommes et les femmes de la Tech. Hormis peut-être une humilité que je ressens plus forte chez les femmes, qui peut mener à un syndrome de l'imposteur. En revanche, il est évident que les femmes sont sous-représentées dans les filières académiques techniques traditionnelles. Les freins sont présents avant même leurs parcours de formation.»

**Pourquoi penses-tu que beaucoup de femmes quittent la tech au bout de 8 ans de carrière ? Pourquoi beaucoup restent aussi dans la tech ?**

«En discutant avec pas mal d'amies et de connaissances, j'ai pris conscience que leur expérience professionnelle dans la Tech était assez différente de la mienne : elles ont eu à subir des comportements sexistes, se voient attribuer des tâches peu valorisées en entretien annuel et ont moins d'opportunités d'évolution qui s'offrent à elles. J'ai l'impression que celles qui restent sont soit des passionnées, soit ont eu la chance de trouver des oasis professionnels, où elles peuvent évoluer sans être confrontées à ces difficultés.»

## ÉCLAIRAGE D'EXPERTS

### L'éclairage de Pamela Corbin-Audoux

#### Leadership, Diversity & Inclusion

#### chez Decathlon Digital



**Qu'est-ce qui freine la carrière des femmes aujourd'hui selon vous ?**

«Syndrome de l'imposteur, manque de confiance en soi, absence de réseau, excès d'humilité, charge mentale trop forte, maternité... Ces causes font partie des facteurs fréquemment avancés comme freins à la carrière des femmes. Et si nous essayions vraiment de comprendre les points de vue des femmes qui évoluent dans un monde professionnel qui n'a pas forcément été pensé pour elles et encore moins par elles ? Même dans les entreprises appartenant à des secteurs où les collaboratrices sont historiquement en écrasante majorité, la proportion des femmes diminue de manière sensible à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.»

Certes, il y a des enjeux de représentation et de visibilité, d'éducation, et de changement de mentalité à opérer chez les femmes, mais surtout auprès de la partie de l'humanité qui détient majoritairement les clés des embauches et des promotions.»

# Résultats d'expérimentation



## Conseil n°1

# S'approprier les bons codes de communication pour se faire entendre et se sentir reconnue

Ce n'est pas forcément l'enjeu que l'on pensait prioritaire, pourtant **la communication a été le principal axe de travail identifié par les coachées pour gagner en leadership : faire entendre sa voix en réunion, prendre la parole en public en toute sérénité, mieux mettre en valeur son travail, comprendre les codes de son équipe ou de sa direction.** 6 des 10 coachées ont ainsi choisi une thématique de coaching liée à la communication et la prise de parole.

Via les données collectées sur la plateforme Simundia, nous constatons également que les besoins de travailler cette compétence sont plus marqués chez les femmes que chez les hommes :

**62%** des femmes coachées souhaitent apprendre à mieux valoriser leur travail, se mettre plus avant et développer leur capacité à convaincre, contre **38% des hommes\***.

**56%** des femmes coachées souhaitent apprendre à prendre la parole en public en toute sérénité, contre **44% des hommes\***.

Le coaching avait déjà fait ses preuves pour développer ses compétences en communication : **Les coachés constatent une amélioration de 42% de leur capacité à s'affirmer et défendre leurs idées, de 41% de leur capacité à valoriser leur travail et de 40% de leur capacité à prendre la parole en public\***. Cependant, grâce aux retours d'expérience des coachées, nous avons pu aller plus loin dans la

compréhension de cet enjeu de développement. Elles nous ont ainsi confié leurs axes de travail en coaching :

- identifier les comportements qui discréditent, comme par exemple, mettre le travail des autres en avant mais pas le sien
- affirmer un style de communication authentique, en prenant en compte les codes de l'entreprise tout en restant fidèle à soi-même
- se filmer en réunion ou à l'occasion d'une prise de parole pour constater la différence entre la perception que l'on a de soi et ce que l'on dégage en réalité
- ne jamais apprendre par coeur le texte de ses interventions au risque de perdre pied lorsqu'une idée est oubliée

Ce sont quelques exemples. Cependant, le coaching étant par essence personnalisé, il y a autant de pratiques ou d'exercices différents qu'il y a de coachés.

**Quelle que soit la façon dont le coach a travaillé avec ces femmes, toutes ont pris conscience de leur potentiel de communicante, ont dé-dramatisé la prise de parole et se sentent désormais capables de s'exprimer avec plus de sérénité devant leurs collègues. Elles constatent qu'une meilleure maîtrise de leur communication leur a permis de se sentir mieux équipées pour atteindre leurs objectifs de carrière, et parfois même à viser plus haut qu'elles ne l'envisageaient !**

### Le coaching de Jihane Bennis, Manager Lead Data Scientist chez Bouygues Telecom



« Dans un monde plutôt masculin, quand on a une petite voix, on va dire "Elle est sympa, elle a de bonnes idées", mais jamais, "C'est la chef, il faut la suivre". Je voulais apprendre à m'affirmer, être plus directive, pour que l'on puisse m'entendre un peu plus.

Ma coach m'a permis d'identifier des comportements qui me discréditaient. J'avais tendance à m'effacer pour mettre les personnes de mon entourage plus en avant. Mon intention était de m'assurer que tout le monde se sente bien, mais ça me portait préjudice.

Aujourd'hui, j'ai changé de posture et j'arrive à reconnaître ce type de comportement. **Grâce au coaching, je me mets plus en avant et j'ai gagné en assertivité. Avant j'avais en tête qu'être leader voulait dire "s'imposer, se faire entendre", mais j'ai réalisé qu'il y avait plein de styles de leaderships. Il y a aussi le mien !** Grâce à ma coach, j'ai réalisé que je pouvais continuer à progresser dans la tech avec mon style de leadership, sans avoir à changer mon identité profonde. »

« Pour gagner en leadership, je trouvais essentiel de développer ma prise de parole en public. C'était un exercice qui me stressait et avec lequel je n'étais pas du tout à l'aise.

Mon coach m'a proposé de travailler sur ma prochaine prise de parole en changeant quelques habitudes. Par exemple : ne pas me sur-préparer avec un texte tout prêt, ne pas fixer les gens qui sont moins attentifs, favoriser l'interaction avec le public pour gagner en naturel.

**Maintenant lorsque je dois prendre la parole en public, je suis beaucoup moins stressée et je m'exprime plus librement. Ce coaching m'a apporté des outils concrets qui m'accompagneront tout au long de ma carrière !** »

### Le coaching de Corina Taban, Deal Lead Media Partnerships au sein d'un GAFA



« Les femmes et les hommes ont des façons de communiquer qui sont très différentes. Parfois nos messages ne sont pas du tout écoutés, on n'est pas prise au sérieux. Je suis consciente qu'il y a des codes à maîtriser pour pouvoir arriver à réaliser mes ambitions. Mais je ne les avais pas tous.

J'ai essayé de travailler seule sur ces sujets mais sans succès. Ma coach m'a vraiment permis de faire un bon en avant. Dans ma communication, je ne voyais que ce qui n'allait pas et elle m'a aidée à prendre conscience de mes forces. Elle m'a aussi proposé un exercice : filmer une de mes présentations. C'était bluffant ! Quand je me suis vue, je me suis impressionnée.

**Depuis mon coaching, je suis beaucoup plus sereine pour prendre la parole. Je me suis même portée volontaire pour intervenir à un événement tech de mon entreprise, je n'aurais jamais fait ça avant !** Ce coaching m'a ouvert les yeux sur mes perspectives de carrière dans la tech. Avant, je me projetais surtout dans des postes où je devais travailler seule, maintenant je me perçois dans des projets avec plus de leadership. »

### Le coaching de Sabine Bendimerad, Senior AI Engineer chez Saur



## ÉCLAIRAGE D'EXPERTS

### L'éclairage de Nicolas Bassan

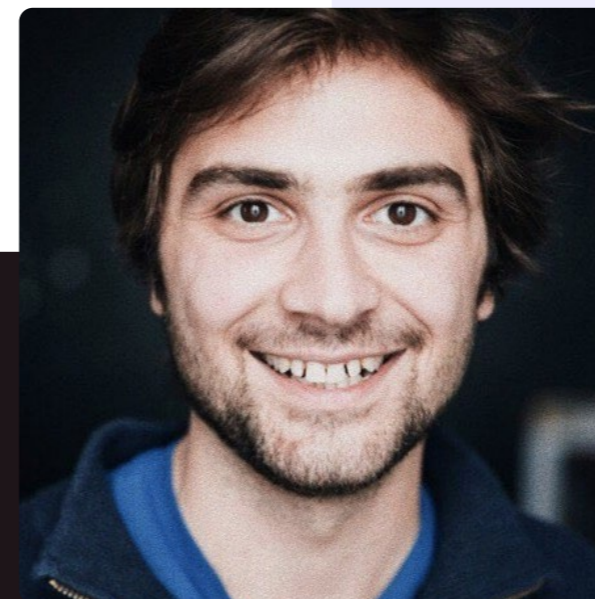
### Directeur de la Science et de l'Innovation d'Omind Neurotechnologies



«Une de nos particularités chez Omind est de collecter différents types de données dans le cadre d'exercices de mise en situation : déclaratives (ex : je me sens stressée), comportementales (ex : temps de réaction), physiologiques (ex : sudation, variabilité cardiaque). Grâce à ces données, nous avons pu réaliser une étude sur les différences femmes-hommes en 2022. Nous avons ainsi pu réaliser que les hommes et les femmes ne communiquent pas de la même manière : **si les femmes ont plus de mal à se faire entendre que les hommes, elles ont cependant une meilleure maîtrise du caractère émotionnel de leur communication.**

**Le sentiment de sensibilité était supérieur de 9,7% chez les femmes par rapport aux hommes, alors que les données physiologiques ne montrent aucune différence entre les deux.** Plus précisément, lorsque l'on regarde les différences entre émotion perçue et émotion mesurée, ce sont les hommes qui sont en décalage et qui ont tendance à sous-estimer l'intensité de leurs réactions émotionnelles. En cause peut-être la culture et l'éducation qui leur demandent de ne pas exprimer, voire supprimer leurs émotions.

C'est pour les compétences d'empathie et de collaboration, que nous avons observé les plus grandes différences entre les hommes et les femmes. En effet, les femmes éprouvent jusqu'à 22,5% plus de compassion envers les autres, dimension clef dans la création de relations authentiques et fluides. **Sur la collaboration, et en particulier la recherche de soutien, les femmes expriment leurs émotions 12,8% plus que les hommes.** On parle ici de soutien émotionnel, qui diffère du soutien instrumental. Ce dernier reflète une demande très pratique : "peux-tu m'aider à résoudre cette problématique de code ?" quand la recherche de soutien émotionnel comporte une part de vulnérabilité et d'authenticité : "Ce projet a été très éprouvant pour moi, respecter la deadline m'a épuisé". Cette recherche de soutien émotionnel a montré jusqu'à 20 fois plus d'impact sur la performance collective que la recherche de soutien instrumental (de Montjoye et al. 2014). On peut expliquer cet impact par le fait qu'une communication émotionnelle mature permet de préciser et de nuancer la transmission d'information, en particulier dans des environnements de forte incertitude ou de compétition.»





## Conseil n°2

# Développer sa confiance en soi pour se sentir à sa place dans son équipe

Lorsque les coachées évoquaient leurs enjeux de communication, elles se rendaient compte que leur difficulté à s'affirmer allait de paire avec un problème de confiance en soi. Les experts en mixité décrivent souvent le syndrome de l'imposteur ou encore l'auto-censure comme de réels freins au développement professionnel des femmes. C'est effectivement ce que nous constatons sur la plateforme de Simundia :

71% des femmes coachées souhaitent travailler leur confiance en soi contre 29% des hommes\*.

La confiance en soi est la 2ème thématique la plus choisie par les femmes, alors qu'elle est seulement la 10ème pour les hommes\*.

Syndrome de l'imposteur, quête éternelle de perfection, auto-critique à outrance, volonté intarissable de faire ses preuves, mal-être chronique, voire burn-out ! Ce sont les mots que nos coachées ont utilisés pour décrire leur manque de confiance en elles.

Nous savions que le coaching était un outil puissant pour développer l'estime de soi : **Les coachés constatent une amélioration de 40% de leur sentiment de légitimité.\*** Les 10 femmes coachées dans le cadre du programme Simundia x 50inTech l'ont confirmé : **7 d'entre elles affirment que le coaching leur a permis d'améliorer leur confiance**

en elles. En fonction de leur situation de départ, elles ont travaillé de différentes manières :

- Prendre confiance dans ses arguments et ses idées, en les formulant et les adaptant en fonction des besoins de ses interlocuteurs
- Prendre soin de sa santé mentale avant tout, en prenant du temps pour soi, étape essentielle pour cultiver l'estime de soi
- Lister ses forces pour prendre conscience de sa valeur et assumer sa singularité

Pour nos coachées, travailler la confiance en soi en coaching a eu impact profond, parfois extrêmement transformateur sur le plan professionnel et personnel. Elles ont pris conscience de leur valeur, ont limité la pression qu'elles s'imposaient, ont agrandi leurs horizons, se sont autorisées à prendre leur place en réunion, ont gagné en motivation et détermination, ont commencé à se sentir à l'aise dans leur entreprise et parfois même ont évité un burn-out !

L'estime en soi est un sujet délicat, pas toujours simple à travailler, car il peut toucher à des éléments sensibles de l'histoire de la personne coachée. Cependant, avoir le courage de s'y attaquer peut avoir des effets considérables sur la progression professionnelle des collaborateurs et collaboratrices.

### Le coaching de Cyrille Huteau, Digital Marketing Manager chez Qwilt



«Je pense que ce qui m'a poussé à faire ce coaching, c'est un petit syndrome de l'imposteur. J'aspire à des fonctions managériales dans quelques années mais je sens que j'ai besoin de gagner en confiance en moi. Dans le cadre de mon coaching, j'ai réalisé que j'étais enfermée dans le modèle de la bonne élève, toujours dans une quête insatisfaite de perfection. Pour sortir de ce schéma, ma coach m'a encouragée à travailler mon assertivité, pour ne plus me sentir démunie dans certaines situations, notamment en réunion face à des personnalités masculines qui prennent beaucoup de place.

L'exercice consistait à se demander quel était l'objectif de chacun dans la réunion, d'identifier les batailles perdues d'avance et au contraire celles à mener. Je suis arrivée plus préparée en réunion, j'ai changé de posture et j'ai trouvé nos échanges déjà plus constructifs !

**Selon moi, le coaching Simundia est un véritable accélérateur de carrière ! Je me sens plus confiante pour avancer : je sais désormais que je peux atteindre mes objectifs et je sais comment.** Je repars avec un plan d'action concret et des axes de travail clairement identifiés pour atteindre mes ambitions professionnelles.»

«Je suis dans une situation de prise de poste et je n'ai pas encore tous les codes de l'entreprise où je suis. Quand j'ai eu cette opportunité de coaching, je me suis dit que c'était l'occasion de voir comment je pouvais gagner confiance en moi. Comment me sentir légitime dans mes nouvelles fonctions et faire passer mes idées ?

Ce coaching m'a permis de prendre conscience que j'étais dans une course effrénée à la légitimité. Je dépensais tellement d'énergie pour faire mes preuves. Je me suis beaucoup, beaucoup, beaucoup donnée pour faire plaisir à mes équipes. **J'ai réalisé que je m'étais complètement oubliée, au point de développer des premiers symptômes de burn-out.**

**Avec ce coaching, j'ai pris conscience que ma priorité était de prendre soin de ma santé mentale.** C'est ma première étape pour exercer mon métier en toute sérénité.»

### Le coaching de Vanessa Lagardette, Release Train Engineer dans un groupe du CAC40



### Le coaching de Maroua Mesbahi, Security Engineer chez Qonto



«Je réfléchis beaucoup, je me pose beaucoup de questions : Comment trouver ma place en tant que femme dans un milieu d'hommes ? Comment arrêter de me sous-évaluer ou de me sentir sous-évaluée ?

J'ai vraiment adoré mon expérience de coaching et notamment ma coach, si je peux la revoir, je n'hésiterai pas à sauter sur l'occasion ! Nos échanges m'ont permis de gagner en lucidité, de faire le tri entre les étiquettes que l'on me collait et qui je suis vraiment au fond. Elle m'a vraiment aidée à me ré-approprier mes qualités indépendamment de mon identité, mon genre, mes origines.

Avant ce coaching, j'étais vraiment désillusionnée, je ne m'attendais pas à ça ! Ce que je retiens, c'est que même si tu es différente, tes hypothétiques faiblesses sont en fait une force. Il est inutile de vouloir se sur-adapter à un contexte ou se travestir. Ce qui est intéressant, c'est de prendre conscience de sa singularité, de sa plus-value. **Ma coach m'a permis de retrouver confiance en moi et dans ma motivation profonde : j'adore la tech, je veux y rester et pourquoi pas devenir un modèle ! Sans ce coaching, j'aurais quitté mon entreprise et je me serais reconvertie dans un autre secteur.»**

## L'éclairage de Delphine Macquet, coach Simundia, spécialisée en développement de carrière et leadership

« Dans le cadre de mes accompagnements, hommes et femmes viennent avec les mêmes questionnements : comment être un bon manager, un bon leader, trouver le bon positionnement au sein de l'entreprise, trouver ou retrouver de la motivation, s'affirmer/s'imposer, faire passer des messages sans paraître A ou B, prendre de la hauteur et sortir du mode pompier, trouver son équilibre entre individualité et collectivité, faire face aux interprétations, mais aussi dire, oser dire... »

Le point d'entrée des accompagnements peut par contre être différent : sans faire de généralité, les hommes vont poser la recherche d'un résultat de « performance », opérationnel pour eux-mêmes, leurs équipes, leur entreprise ; les femmes, quant à elles, vont adresser des sujets de « confiance en soi », d'autorisation à faire ou ne pas faire, l'autorisation de partir à la conquête de quelque chose.

Par ailleurs, l'évolution du rapport Homme/Femme pose la recherche d'un équilibre entre les attentes sociétales passées (« le chef de famille » par exemple ou « la maman ») et celles d'égalité aujourd'hui. On cherche à unifier l'humain dans toutes ses dimensions avec le professionnel. Par ailleurs, les rôles ont évolué : les femmes sont parties à la conquête d'une nouvelle position sociétale plus libre et les hommes cherchent à trouver leur équilibre dans cette nouvelle relation.

En bref, les femmes veulent se faire davantage entendre en restant femmes en entreprise ; et les hommes, pour ne prendre qu'un exemple, réfléchissent parfois à deux fois avant de faire un compliment ou preuve de galanterie envers une femme.»



## L'éclairage de Nicolas Bassan Directeur de la Science et de l'Innovation d'Omind Neurotechnologies

« En ce qui concerne la confiance en soi, deux de nos indicateurs montraient des différences significatives entre les hommes et les femmes :

- le sentiment d'efficacité personnelle était inférieur de 10,5% chez les femmes par rapport aux hommes,
- le sentiment d'autonomie était quant à lui inférieur de 11,4% chez les femmes.

La question des biais de genre, en particulier les biais de seconde génération, serait à mettre en cause ici : ce sont les micro-comportements réflexes qui nous touchent tous et toutes. Par exemple, la difficulté d'un manager à promouvoir une collaboratrice sur un poste à responsabilité, ou encore la difficulté pour une femme de demander une augmentation salariale. Pour les contrer, il est nécessaire d'en prendre conscience lorsqu'ils émergent, afin de pouvoir inhiber ces comportements réflexes et adopter un comportement alternatif plus équitable.»



## Conseil n°3

### Se projeter concrètement pour faire évoluer sa carrière

La data Simundia indique que **pour les hommes comme pour les femmes, le leadership reste la première thématique de coaching choisie\***. L'ambition de se développer professionnellement n'est donc pas ce qui freine la carrière des femmes. Cependant, les chiffres nous montrent qu'il y a toujours moins de femmes managers et dirigeantes que d'hommes :

**Les femmes représentent 48% des postes junior, 40% des managers et seulement 26% des C-level** (McKinsey, 2022, Women in the workplace, US et Canada).

Se projeter en tant que femme à des postes à responsabilité n'est effectivement pas toujours simple lorsque les effectifs, managers ou dirigeants sont majoritairement masculins. Plusieurs de nos coachées nous ont parlé de cet enjeu. Comment formuler ses aspirations et se projeter sans rôle modèle ? Comment obtenir les mêmes opportunités de promotion que les hommes ? Quelle est leur marge d'action face à ce plafond de verre ? Ou encore comment concilier ambition professionnelle et maternité ?

Ces questions sont souvent évoquées lors des accompagnements Simundia et les coachés constatent une **amélioration de 73% de leur capacité de projection en termes de carrière suite à leur coaching\***. Pour nos 10 coachées, l'expérience Simundia a parfois été décisive puisque : **2 d'entre**

**elles qui envisageaient de quitter la Tech ont choisi de rester dans leur entreprise suite à leur coaching !**

A titre d'exemple, leur coaching leur a permis de travailler sur les axes suivants :

- prendre conscience de ce qui dépend du système et de ce qui dépend de soi pour évaluer sa marge d'action
- prendre du recul sur la définition du succès professionnel, l'exigence de pure performance n'étant pas synonyme d'épanouissement
- poser des questions à des pairs, aux dirigeants, aux managers et aux RH pour identifier les opportunités autour de soi

**Les coachées qui se sentaient bloquées dans leur parcours ont ainsi pu prendre de la hauteur sur leurs options, mieux définir leurs aspirations professionnelles et parfois se rendre compte qu'elles avaient encore des cartes à jouer aux postes qu'elles occupent actuellement avant d'envisager de changer d'entreprise ou de secteur. Elles ont réalisé qu'elles avaient le potentiel de devenir des rôles modèles. D'inventer de nouvelles façons de réussir professionnellement qui leur correspondent à elles, sans coller à des schémas pré-établis. Et pourquoi pas de contribuer, à leur échelle, à re-modeler leur environnement de travail pour le rendre plus inclusif.**

#### Le coaching de Maryliss Rubrice, Consultante Digital & Data au sein d'un cabinet de conseil



«Avant d'être à mon poste actuel, j'avais eu une expérience difficile dans la tech. Je pensais que c'était moi le problème, j'avais toujours les projets que je ne voulais pas mais je les acceptais, je n'étais pas augmentée sans justification. C'est devenu conflictuel et je suis partie. Aujourd'hui encore, j'ai parfois l'impression que je subis les choix des autres, que je n'arrive pas à me faire entendre et donc que mon évolution professionnelle ne m'appartient pas. Avec ce coaching, je voulais travailler mon leadership, réfléchir à mon futur dans la tech et dépasser mes peurs.

Pendant mon coaching, nous avons évoqué de nombreux sujets. Une de mes questions était de savoir si la tech était toujours faite pour moi. Mon coach m'a recommandé deux pistes. D'une part, aller à la rencontre de professionnels de la tech et de leur poser des questions. D'autre part, me renseigner au sein de mon entreprise sur les postes disponibles.

J'ai vraiment apprécié ce coaching, je suis partie avec de bons conseils et un plan d'action concret à chaque séance. **Je suis désormais au clair sur ce qui m'intéresse pour la suite : je resterai dans la tech et je vais continuer à développer un style de leadership qui m'est propre, pour pouvoir accéder à des postes avec plus de gouvernance.»**

#### Le coaching d'Emilie Pereira, Social Media Manager chez Orange Business



«Avant le coaching Simundia, j'avais l'impression d'être à une étape charnière de ma carrière, et j'avais du mal à me projeter notamment dans le milieu de la tech. J'avais la sensation d'être arrivée à un point au-dessus duquel il n'y avait plus d'étape. Soit je restais là, soit je changeais de secteur. Et j'avais l'impression de manquer de modèle féminin autour de moi pour m'inspirer.

Ma coach m'a pas mal questionnée sur ma perception du plafond de verre qui m'empêchait d'avancer. Elle m'a fait prendre conscience que j'avais une marge d'action non négligeable sur mon évolution de carrière. Je pense que j'avais besoin que quelqu'un me dise que je m'étais créée certaines barrières toute seule et que donc je pouvais décider de les faire disparaître. Et ça, ce n'est pas un discours que j'entends de mon entourage professionnel.

J'avais aussi besoin de me voir comme autre chose qu'un rouage dans l'entreprise, j'ai tendance à me dire que je suis interchangeable. Ma coach m'a fait prendre conscience de mon unicité, et surtout que ce n'est pas mes hard skills qui font la différence mais mes soft skills, que ce n'est pas la matière mais la manière qui compte.

**Si je n'avais pas fait ce coaching, j'aurais quitté la tech. Ma peur de ne pas arriver à me projeter n'est plus là.** J'ai repris confiance dans mes atouts donc je suis sûre que tout ira bien. J'ai aussi pris conscience que je suis actrice de cet écosystème et donc moi aussi, je peux contribuer à le changer. Ce coaching m'a donné envie de devenir un exemple.»

«Quand j'ai eu l'opportunité de faire un coaching Simundia, je revenais tout juste de congé maternité et on venait de me faire confiance avec un nouveau poste. Ça faisait beaucoup de changements pour un même mois, donc je me suis dit que c'était un bon moment pour prendre un peu de recul sur mes objectifs professionnels. J'étais dans une situation assez stressante : j'aspirais à gagner encore en responsabilité, à développer plein de projets, et même je voulais être présente pour m'occuper de mon enfant.

En discutant avec mon coach, on est vite tombés d'accord : j'avais tendance à me disperser et ne pas être maître de mon temps. A partir de là, il m'a fait travailler sur le concept de parasitage. J'ai du identifier tous les petits irritants du quotidien qui me prennent de la bande passante et qui n'ont pas forcément tant d'importance que ça au regard de mes ressources limitées en temps.

Ce coaching m'a permis de bien mieux prioriser mon attention et de reprendre confiance en moi. **J'ai pris beaucoup de recul sur des injonctions de succès professionnel et personnel qui me stressaient : être une bonne mère tout en continuant à cartonner au travail.**

Le coaching est vraiment un bon accompagnement pour identifier comment réussir dans sa vie professionnelle !»

#### Le coaching d'Hortense Faisandel, Product Owner chez Schneider Electric



## L'éclairage d'Alexandre Ignjatovic

### CTO chez Simundia

En tant que manager, quelle est selon toi ta marge de manoeuvre pour favoriser l'évolution des talents féminins au sein de ton équipe ?

«En tant que manager, nous devons confronter nos biais (par exemple à l'aide de tests en ligne comme celui d'Harvard : [Project Implicit](#)), et nous assurer que tout ce qui conditionne l'évolution des talents (comme l'évaluation des performances ou la création d'opportunités professionnelles) soit fait sur la base la plus factuelle possible. D'autre part, nous devons nous assurer que l'environnement de travail soit le plus sain possible, et condamner tout comportement ou réflexion sexiste. Même « pour rire ». C'est en créant l'environnement le plus sécurisé possible et en laissant aux profils féminins la place de grandir qu'elles pourront évoluer durablement et sereinement dans la Tech.»



## L'éclairage de Pamela Corbin-Audoux

### Leadership, Diversity & Inclusion

### chez Decathlon Digital

Qu'est-ce qui relève de l'entreprise ? Du RH ? Du manager ? Du collaborateur ?

«Les RH ont un rôle de récolte, d'analyse des données et d'accompagnement sur l'audit des processus. Il y a aussi la prescription autour de la formation, sans oublier les aspects de conformité avec les lois votées en faveur de l'équité en entreprise.

Les managers doivent adopter une posture d'encouragement et de facilitation, pour que leurs équipes soient en mesure de s'éduquer et d'agir en faveur de l'équité au quotidien. Ils doivent aussi se former au management inclusif et s'interroger sur leurs propres pratiques de leadership. Sont-elles équitables et cohérentes ?

Les talents enfin, quel que soit leur genre, après avoir développé leurs connaissances du sujet, peuvent s'engager concrètement au quotidien : en discutant d'équité en équipe, en participant à l'évolution des politiques RH de l'entreprise, en réclamant de la transparence sur les données, en faisant entendre leur voix via les questionnaires d'engagement...

L'équité reste un projet d'entreprise. Au-delà du levier de performance économique et des considérations éthiques, c'est devenu un élément non négociable pour nombre de parties prenantes : employé•es, candidat•e-s, clientèle, partenaires, opinion publique...

Tous ces efforts ne peuvent toutefois être mis en oeuvre et amplifiés qu'à la condition d'avoir le soutien de la direction, qui doit elle-même être formée et s'engager en paroles et dans les faits pour l'équité.»

Quelles sont les solutions pour développer la carrière des femmes ?

«La formation et le coaching sont les premières réponses évidentes : s'éduquer, apprendre, faire preuve de curiosité, et se remettre en question. C'est la base. Mais encore faut-il actionner ces apprentissages. Ce passage à la pratique concerne autant les femmes que les personnes qui doivent agir en alliés : les managers, les équipes, la direction, les mentors, et tout l'écosystème professionnel.

Dans les étapes nécessaires, je recommande :

- un audit de la situation des femmes dans l'entreprise (combien postulent et combien sont embauchées au final ? Combien sont-elles à chaque strate hiérarchique ? Sont-elles rémunérées équitablement ? À quelle fréquence et à quelle hauteur sont-elles augmentées et promues ? Combien de temps restent-elles dans l'entreprise ? Pour quelles raisons partent-elles ?...). Ce diagnostic de départ indiquera les projets prioritaires et les solutions rapides à mettre en oeuvre.
- un appel à candidatures en interne, ouvert à tout le monde, pour co-créer des solutions, repenser les processus en place, tester des solutions...
- une communication claire, soutenue par la direction, sur les objectifs et les progrès du plan mis en oeuvre.»



# Les conseils de nos 10 coachées pour booster votre carrière !

**“Osez, foncez ! Entraidez-vous entre femmes dans la tech !”**

Marylise Rubrice, Consultante Digital & Data au sein d'un cabinet de conseil

**“Ne cherchez pas les exemples et essayez vous-même de devenir les exemples : on vaut autant qu'un homme. Invertissons les chiffres, arrêtons d'être spectatrices.”**

Emilie Pereira, Social Media Manager chez Orange Business

**“Venez comme vous êtes.”**

Corina Taban, Deal Lead Media Partnerships chez Meta

**“Prenez conscience de votre valeur, ne vous laissez pas intimider.”**

Maroua Mesbahi, Security Engineer chez Qonto

**“Souvent en tant que femme, on est seule et on essaye de se débrouiller seule. C'est une perte d'énergie. C'est hyper important de se faire accompagner par d'autres personnes. Le coach nous renvoie à nous même, chacun son expertise.”**

Sabrina Bendimerad, Senior Data Analyst chez Saur

**“Vous n'êtes pas toute seule, vous n'êtes pas isolée, l'enjeu c'est de trouver le bon accompagnement.”**

Vanessa Lagardette, Release Train Engineer dans un groupe du CAC40

**“Amusez-vous au travail, trouvez un métier qui est vraiment intéressant pour aller le plus loin possible. Trouvez-vous un coach, ne restez pas seule.”**

Hortense Faisandel, Product Owner chez Schneider Electric

**“Faites-vous confiance et ne vous laissez pas impressionner.”**

Cyrille Huteau, Digital Marketing Manager chez Qwilt

**“Faites-vous coacher ! J'ai appris les codes de la tech à mes dépens pendant des années et si on m'avait donné les clés plus tôt, j'aurais évolué autrement, plus vite, plus loin.”**

Nadia Nouna, Administratrice Système chez ICF Habitat

**“S'éclater, s'éclater en entreprise ! Parce que c'est quand même là qu'on passe la majeure partie de notre journée.”**

Jihane Bennis, Manager lead data analyst chez Bouygues Telecom

# Conclusion

Nous l'avons vu, les talents féminins qui choisissent de quitter leur entreprise à cause du plafond de verre représentent **une perte d'opportunité considérable pour les entreprises** : Si d'ici 2027, l'UE doublait le nombre de femmes dans la Tech, la pénurie des talents dans la Tech ne serait plus un sujet et le PIB doublerait de 260 à 600 milliards d'euros (Etude McKinsey, 2022, More Women in tech). Il est donc urgent de retenir ses talents féminins et de créer les conditions de la mixité en entreprise à tous les échelons !

A l'échelle individuelle, plusieurs outils de développement peuvent aider les femmes développer une carrière durable et épanouissante. **L'expérimentation Simundia x 50inTech nous a montré que le coaching est un outil efficace pour fidéliser les talents féminins 2 femmes qui envisageaient de quitter la Tech ont choisi de rester dans leur entreprise suite à leur coaching ! Mais aussi et surtout pour les accompagner dans la construction de leur projet de carrière et le développement de leur leadership.** Car c'est avant tout cette conviction qu'une évolution professionnelle est possible qui leur donne envie de s'investir durablement dans leur entreprise. Le coaching les a aidées à croire dans cette possibilité parce qu'elles savaient qu'elles pouvaient s'appuyer sur des outils concrets et pragmatiques :

- des compétences en communication pour se faire entendre, valoriser leur travail et défendre leurs idées avec assertivité
- des leviers pour développer leur confiance en elles, prendre conscience de leur valeur, se sentir légitime
- des pistes de recherche pour mieux se projeter en tant que femme leader, voire devenir un exemple dans un milieu où les rôles modèles peuvent manquer

Les retours d'expérience des 10 coachés, couplés à la data collectée via la plateforme Simundia, nous permettent de formuler notre recommandation aux RH qui souhaitent fidéliser leurs talents féminins et favoriser la carrière de femmes leaders au sein de leur entreprise.

## Notre recommandation RH pour fidéliser ses talents féminins

Afin de fidéliser les femmes qui évoluent dans des équipes majoritairement masculines, nous vous recommandons de leur proposer un coaching préventif à des moments précis de leur carrière :

- au bout de 6 ans de carrière, soit 2 ans avant le fameux virage où 50% d'entre elles choisissent de quitter la Tech
- lorsqu'elles manifestent ou que vous observez des enjeux de développement en lien avec la communication, la confiance en soi et leur projection de carrière
- au moment d'une prise de poste managériale
- au retour de congé maternité

Il ne faut cependant pas oublier que la carrière des femmes n'est pas seulement freinée par un manque de développement individuel. A l'échelle collective, l'entreprise a elle aussi à se transformer pour supprimer les limites organisationnelles qui entravent la carrière des femmes, comme par exemple :

- un manque d'accompagnement de la parentalité (ex : absence d'aide à la garde d'enfant)
- un manque d'actions concrètes pour réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes (ex : absence de grille salariale transparente)
- un manque de responsabilisation des managers vis-à-vis des questions liées à la mixité au sein de leur entreprise (ex : absence de coaching au management inclusif)
- un manque de formation permettant de prendre conscience des comportements discriminants (ex : formation aux biais cognitifs)

**Hélène Lucien**  
**CPMO de 50inTech**

«Les chiffres ne progressent pas dans le bon sens ... puisque depuis 1984 la représentation des femmes travaillant dans la tech est tombée de 3 points pour atteindre 32%, il me paraît important de s'appuyer sur toutes les solutions ou initiatives qui contreviendraient ne serait-ce qu'un peu à cet état de fait. C'est la raison pour laquelle nous avons lancé cette initiative en partenariat avec Simundia et permis à 10 femmes de la communauté 50inTech d'en bénéficier gracieusement.

Les retours sont très positifs, je retiens le plus marquant: 2 femmes sur les 10 bénéficiaires, qui au commencement du programme avaient pris la décision de quitter la tech, ont finalement décidé de poursuivre la carrière épanouissante qu'elles avaient choisie dans la Tech.

**Chaque femme qui décide de poursuivre sa carrière dans le monde de la tech contribue à la construction d'une industrie plus inclusive et dynamique, et se pose en tant que rôle modèle.**

Je retiens également l'impact du coaching lorsqu'il intervient à des moments clés de la carrière d'une femme : que ce soit pour les femmes qui cumulent sept années d'expérience, celles qui ont des projets de maternité ou celles qui se préparent à embrasser de nouvelles responsabilités, le coaching s'est imposé comme une solution tangible aux défis auxquels elles font face. Le coaching doit être considéré comme une solution à envisager sérieusement par les entreprises soucieuses de retenir leurs talents féminins Tech et les aider ainsi à faire face à certains des défis auxquels elles sont confrontées.

Chez 50inTech, nous collectons différents types de données chez nos entreprises clientes pour cartographier chaque initiative DE&I, nous identifions les biais conscients ou inconscients au sein des processus (recrutement, promotion, méthodes managériales etc) et définissons des solutions pragmatiques et mesurables pour y répondre. Cette expérience du coaching renforce ma conviction que notre démarche, fondée sur l'action, peut aider à remodeler la Tech en un espace inclusif où chaque voix compte.

À mesure que nous avançons, les résultats d'expérimentations telles que celle-ci renforcent notre détermination à élargir notre impact, à encourager davantage de femmes à rester dans la Tech, et à continuer de collaborer avec les entreprises pour créer des espaces de travail qui favorisent la diversité et libèrent ainsi le potentiel collectif. Ensemble, à travers chaque succès, chaque parcours transformé, nous construisons une industrie plus inspirante et équitable.»



## Une étude menée par Simundia et 50inTech



Depuis 2017, Simundia coache les talents de grands groupes pour adresser des enjeux de transformation RH : rétention des talents, performance managériale, QVT, mixité etc. Plus de 10 000 coachés ont développé leurs soft skills et observé un impact positif sur leur performance et leur épanouissement grâce à notre expérience de coaching :

- une **méthodologie propriétaire** : le Coaching Situationnel®, un format court, disponible à la demande et ciblé sur une situation de travail concrète
- une **plateforme de coaching en visioconférence**, simple et flexible
- un **réseau de top coachs présents dans 50 pays**.

Les équipes RH d'entreprises comme Axa, SNCF, Sanofi, BNP, Vinci, Air Liquide, Accor, Sodexo, Puig, Estée Lauder, La Redoute et plus de 200 autres groupes leaders sur leur marché font déjà confiance à Simundia.



50inTech est l'unique solution SaaS de données DE&I (Diversité, Équité & Inclusion) conçue pour attirer et fidéliser les talents au sein des entreprises du secteur technologique. Alimentée par des algorithmes d'intelligence artificielle de dernière génération, la plateforme 50inTech est conçue pour repenser et façonner l'avenir de la Tech en garantissant un espace où chaque individu est valorisé.

### Méthodologie

1. Collecte de données : La plateforme 50inTech collecte et assemble des données stratégiques pour dresser une cartographie précise des initiatives DE&I au sein des entreprises.
2. Identification des biais : Grâce à ses algorithmes, 50inTech scanne et analyse les processus d'entreprise, identifiant ainsi les biais potentiels, qu'ils soient conscients ou non. Cette analyse couvre des domaines aussi variés que le recrutement, la promotion ou les méthodes managériales.
3. Proposition de solutions : Fort de cette intelligence data-driven, 50inTech génère des recommandations sur mesure, pragmatiques et adaptées aux enjeux spécifiques de chaque entreprise, pour construire une culture plus inclusive.

### Pourquoi 50inTech?

La démarche de 50inTech est résolument tournée vers l'innovation et l'efficacité. Grâce à sa plateforme SaaS alimentée par l'intelligence artificielle, 50inTech redéfinit les normes de l'inclusion en entreprise. Avec 50inTech, la Tech n'est pas seulement un secteur d'activité, c'est une force motrice pour un avenir plus inclusif.

### Conclusion

Pour les entreprises du secteur technologique qui cherchent à allier innovation et valeurs d'inclusion, 50inTech est plus qu'une solution : c'est un partenaire technologique de choix. Ensemble, façonnons la Tech de demain, où chaque talent est reconnu et valorisé.

### Une étude menée et rédigée par :



**Estelle Cadoret**  
Responsable marketing  
chez Simundia



**Hélène Lucien**  
CPMO chez 50inTech

### Merci aux 10 coachées qui ont participé à cette étude :



**Corina Taban**  
Deal Media Partnerships  
au sein d'un GAFA



**Marylis Rubrice**  
Consultante Digital &  
Data au sein d'un cabinet  
de conseil



**Hortense Faisandel**  
Product Owner  
chez Schneider Electric



**Emilie Pereira**  
Social Media Manager  
chez Orange Business



**Maroua Mesbahi**  
Security Engineer  
chez Qonto



**Cyrille Huteau**  
Digital Marketing  
Manager chez Qwilt



**Vanessa Lagardette**  
Release Train Engineer  
dans un groupe du CAC40



**Sabine Bendimerad**  
Senior AI Engineer  
chez Saur



**Jihane Bennis**  
Manager Lead Data  
Scientist chez Bouygues



**Nadia Nouna**  
Administratrice Système  
chez ICF Habitat

### Et aux experts qui nous ont apporté leur éclairage sur le sujet :



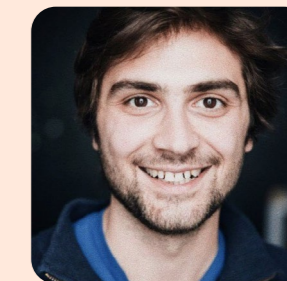
**Pamela Corbin-Audoux**  
Leadership, Diversity &  
Inclusion chez Decathlon  
Digital



**Alexandre Ignjatovic**  
CTO chez Simundia



**Delphine Macquet**  
Coach Simundia,  
spécialisée en  
développement de  
carrière et leadership



**Nicolas Bassan**  
Directeur de la  
Science et de  
l'Innovation d'Omind  
Neurotechnologies



Vous souhaitez découvrir le coaching Simundia pour fidéliser vos talents féminins et accélérer leur carrière ?  
Prenez rendez-vous avec notre expert en mixité !

**[contact@simundia.com](mailto:contact@simundia.com)**  
**[www.simundia.com](http://www.simundia.com)**



Vous souhaitez connaître nos solutions 50inTech pour recruter des talents féminins, identifier les profils qui envisagent de partir et leur proposer un accompagnement adapté ?  
Prenez rendez-vous avec Juliette !

**[juliette@50intech.com](mailto:juliette@50intech.com)**  
**[www.50intech.com](http://www.50intech.com)**