

Femmes au travail : inégalités, impacts et solutions

Intervention UE LU3IN017
01/04/2025

Alice Calliger

Sommaire

01

Mon témoignage

Mon expérience
professionnelle

02

Etat des lieux

État des lieux du sexisme
et des discriminations

03

Les facteurs

Pourquoi et comment ces
discriminations persistent ?

04

Les impacts

Impact des discriminations sur
les carrières et l'innovation

05

Bonnes pratiques

Quelles solutions et
bonnes pratiques ?

06

Conclusion

Discussion et
recommandations

01

Mon témoignage

Mon expérience professionnelle

Qui suis-je



Diplômée de Télécom Bretagne
6 ans en entreprise

Actuellement **data ingénierie** chez **SNCF Connect & Tech**

Définitions Big Data & IA

Big Data

Méthodes permettant de **collecter, stocker, analyser** et exploiter de grandes quantités de données.

IA

Techniques permettant aux machines de **simuler** l'intelligence humaine

Domaines de l'IA

Machine Learning, Deep Learning, Traitement du Langage Naturel, Vision par ordinateur

Principe

Entrainement d'un modèle pour qu'il **apprenne** à réaliser des tâches spécifiques à partir de **données d'entraînement**

Les métiers du Big Data

Data Scientist

Analyse des données à l'aide de modèles d'IA qu'il/elle entraîne.

Data Architect

Conçoit l'architecture des systèmes de stockage et d'analyse des données.

Data Ingénieur

Construit et maintient l'infrastructure et les flux de données

Machine Learning Engineer

Met en production des modèles d'IA.

Data Analyst

Exploration et visualisation des données

Chief Data Officer

Pilote la stratégie data d'une entreprise

Mon parcours

01

Télécom Bretagne

École d'ingénieur·e·s
spécialisation data
science



03

Quantmetry

Consultante data
scientist – 1 an
Paris



05

SNCF Connect & Tech

Data Engineer
depuis 5 mois
Paris



02

EDF Energy

Data scientist – 1 an
Brighton, Angleterre



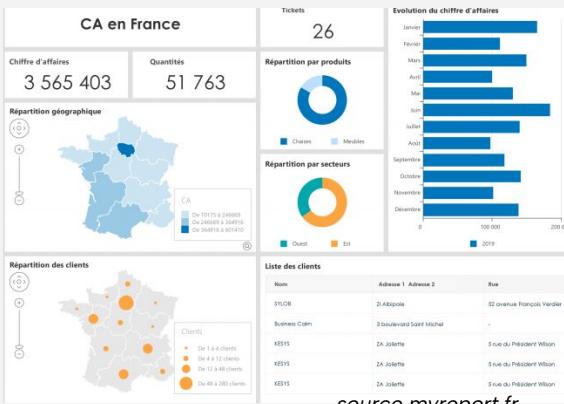
04

AP-HP

Machine Learning
Engineer – 4 ans
Paris



Exemples de mes cas usages



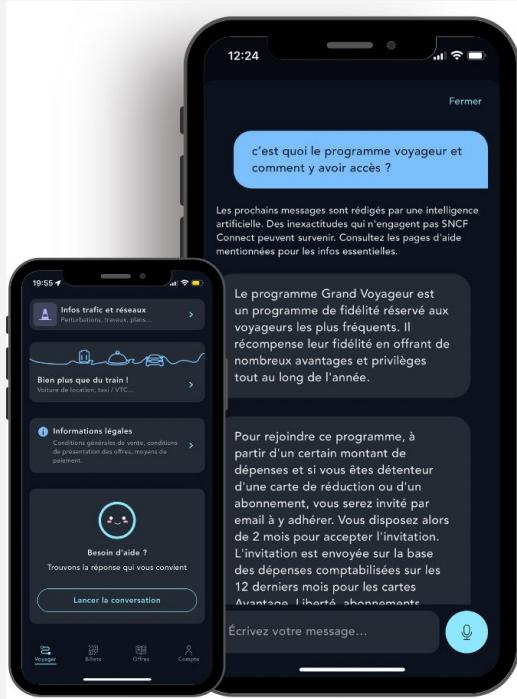
CONSTAT AMIABLE D'ACCIDENT AUTOMOBILE VÉHICULE A ... VÉHICULE B ... 12. CIRCONNANCES ... 13. CONDUCTEUR ... 14. PASSAGERS ... 15. VÉHICULES ASSOCIÉS ... 16. AUTRES DOCUMENTS ...

source Mutuelle Samir

L'histoire du diagnostic remonte à mars 2012 DATE, le patient a consulté aux urgences pour une douleur thoracique DIAGNOSTIC. Une angioscopie ACTE a été réalisée ne retrouvant pas d'embolie pulmonaire DIAGNOSTIC mais un nodule lobaire supérieur gauche DIAGNOSTIC. Une première endoscopie bronchique ACTE a été réalisée le 12 avril 2012 DATE ne retrouvant pas d'anomalie DIAGNOSTIC. Une écho-endoscopie ACTE d'une adénopathie hilare gauche DIAGNOSTIC a ensuite été réalisée 2 mois plus tard DATE.

source Arkhn

Mon métier aujourd’hui au quotidien



Industrialiser un chatbot d'IA générative dans l'application SNCF Connect.

Mettre en place le code pour **récupérer, nettoyer, préparer les données, exécuter le modèle, stocker** les résultats, stocker le modèle

Automatiser les entraînements de modèles

Mettre en place les **APIs**

Déployer automatiquement **l'infrastructure** (souvent sur du Cloud)

Déployer automatiquement **le projet** (technique de conteneurisation)

Mettre en place du **monitoring** et de **l'alerting**

Techniques **d'optimisation** de calcul pour minimiser les ressources à utiliser

Mon engagement



Promouvoir les femmes de la
data et l'IA.
Gratuit et ouvert à toutes !
Une fois par mois

02

Etat des lieux

État des lieux du sexisme et des discriminations
et plus particulièrement dans la tech

Apparition du mot “sexisme”

1965

Apparition à l'oral du **mot sexe** aux Etats-Unis par Pauline M. Leet

1968

« *Le sexe, c'est juger les gens sur leur sexe même quand le sexe n'a pas d'importance. Sexisme est pensé pour rimer avec racisme.* ». Caroline Bird

Double
définition

Idéologie qui proclame la suprématie d'un sexe sur l'autre
Actes relevant de violences sexistes et sexuelles.

Histoire du sexisme en 3 temps

1

Sexisme hostile

Associé au **machisme** et à la **misogynie**
Expression d'une **hostilité explicite** envers les femmes

2

Sexisme masqué

Suite aux combats féministes et à l'apparition d'un cadre légal face à la discrimination, le sexisme s'exprime dès lors sous une forme plus **camouflée**

3

Sexisme ambivalent

Ensemble d'attitudes, de propos qui diffèrent les femmes en leur attribuant des **qualités positives**
Mais contribue au **maintien** d'une **division sexuée** des rôles au travail

Des exemples médiatisées

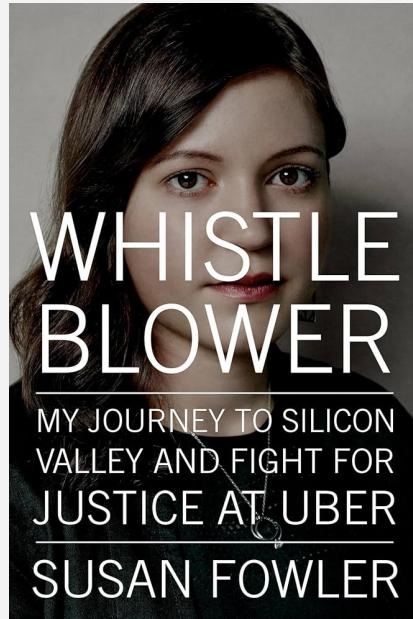
2012

Ellen Pao – Kleiner Perkins



2017

Susan Fowler – Uber



2020

Timnit Gebru – Google



Le sexisme, un risque partout au travail

Recrutement & Accès aux opportunités

Questions discriminatoires en entretien, biais dans les CV, dans la promotion, Différence salariale, la question des quota

Harcèlement

Blagues sexistes, avances déplacées, Sanction du refus

Culture en entreprise

Mansplaining, Interruption systématique, Charge mentale invisible

Parentalité

Biais de maternité, Double standard parental

Évolution et reconnaissance professionnelle

Rétention du pouvoir, Critiques sexistes sur le style vestimentaire, Exclusion des réseaux professionnels masculins, Double standard, prise de parole, crédibilité

Quels chiffres aujourd’hui ?



Source <https://www.universite-paris-saclay.fr/sexisme-testez-vos-connaissances>

Question 1: Quel est l'écart de salaires entre les femmes et les hommes dans le secteur privé?

- A. 13,5%
- B. 23,5%
- C. 33,5%

Réponse B.

23,5% d'écart de salaire entre les femmes et les hommes. *Source : - Écart de salaire entre femmes et hommes en 2022 – Insee Focus*

Question 2: Quelle est la part des femmes dans les comités exécutifs/ de direction?

- A. 12%
- B. 20%
- C. 28%

Réponse C.

28% de femmes dans les Colmex et Codir du CAC40. Source : *Résultats de la 10e édition du palmarès de la féminisation des instances dirigeantes des entreprises du SBF120 2023*

Question 3: Quel est l'écart mensuel dans le montant des retraites ?

- A. 20%
- B. 30%
- C. 40%

Réponse C.

40% . Les femmes ont une retraite moyenne de 1007€ contre 1660€ pour les hommes. *Source : rapport annuel du Comité d'orientation des retraites (COR) de juin 2024*

Question 4: Quelle est la part des femmes ayant déjà subi du harcèlement sexuel au travail en France ?

- A. 20%
- B. 30%
- C. 40%

Réponse C.

41 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au travail. *Source : Etude de Eurostat, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) et l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA) 2024*

Question 5: Quelle est la part des femmes confrontées à des attitudes sexistes au travail ?

- A. 40%
- B. 60%
- C. 80%

Réponse C.

80% des femmes considèrent que les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes (contre 56% des hommes). *Source : Résultats du baromètre #StOpE 2023*

Question 6: Quelle est la proportion de femmes chercheuses en France ?

- A. 20%
- B. 30%
- C. 40%

Réponse B.

30 % de femmes chercheuses en France. Source : état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°17 2021

Question 7: Sur les 976 personnes lauréates du prix Nobel, combien y a-t-il de femmes ?

- A. 6%
- B. 12%
- C. 22%

Réponse A.

6% soit 64 femmes qui ont obtenu le prix Nobel depuis sa création en 1901/ 2% sur les prix Nobel en Sciences. Source : Wikipédia 2024

Question 8: Dans les manuels de mathématiques de Terminale, combien de personnages sont des femmes?

- A. 1 sur 2
- B. 1 sur 3
- C. 1 sur 5

Réponse C.

1% de femmes dans les manuels de mathématiques de Terminale S et Bac Pro, sur les 3345 personnages sexués comptabilisés. Source : *Etude du centre Hubertine Auclert, 2012*

Question 9: Dans les manuels de CP, combien de femmes exercent un métier scientifique ?

- A. 3%
- B. 15%
- C. 30%

Réponse A.

3% de femmes ont un métier scientifique contre 97% d'hommes dans les manuels de CP en 2015. *Source : Étude du centre Hubertine Auclert, 2015*

03

Les facteurs

Pourquoi et comment ces discriminations persistent ?

Sexisme ordinaire

Forme de sexisme banalisé, manifesté par des attitudes, propos ou comportements discriminatoires jugés "inoffensifs".

Remise en cause des compétences

Double standard

Blague sexiste

Le sexe ordinaire au travail

Sources : Baromètre AFMD et BVA 2023 du collectif #STOPe (Stop au sexe ordinaire en entreprise)*

* Depuis sa création, en 2018, l'initiative « Stop au sexe ordinaire en entreprise » rassemble 199 organisations. Elle est placée sous le haut patronage du ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.



1 femme sur 2 est affectée par le sexe ordinaire.

HA-HA!
3/4 des femmes
sont exposées à des blagues sexistes.

6 femmes sur 10

ont été victimes de propos dégradants.
mettent en place des stratégies d'évitement.

53 %

des femmes jugent insuffisante l'implication des entreprises sur le sujet.



9 sur 10 considèrent que les **inégalités femmes-hommes sont encore très importantes**.

7 femmes sur 10

voient leurs capacités managériales remises en cause.
ont perçu que leur maternité était un « problème pour l'entreprise ».

50 % des femmes se sentent **freinées** dans leur évolution professionnelle :

36 % augmentations ou primes non perçues.
31 % promotions non accordées.

Biais et stéréotypes de genre

Un biais de genre est une **perception** ou un **traitement différent** des individus en **fonction** de leur **sexé**, souvent basé sur des stéréotypes.

Biais liés à la perception des compétences	Biais de jugement et de prise de décision	Biais liés aux interactions sociales	Biais liés aux interactions sociales
L'effet Matilda	Biais de confirmation	Biais de performance	Biais d'ancrage
Le biais de compétence	Biais de représentativité	double standard	Biais de récence
Le biais d'autorité	Biais d'affinité	Biais de maternité	

Obstacles à l'évolution des femmes dans l'emploi

Plafond de verre

22 % de femmes parmi les salarié.es les mieux rémunéré.es

Parois de verre

44 métiers à prédominance masculine contre 23 métiers à prédominance féminine parmi les métiers les mieux rémunérés

Plancher collant

55 % des emplois à bas salaire sont occupés par des femmes, bien qu'elles ne représentent que 41,5 % des effectifs du secteur privé.

Pénibilité et expertise des métiers majoritairement féminins sous-valorisées

Risque professionnel sous-estimé

Le taux d'accidents du travail chez les femmes a augmenté de 12 % en 15 ans, alors qu'il a diminué de 22 % chez les hommes.

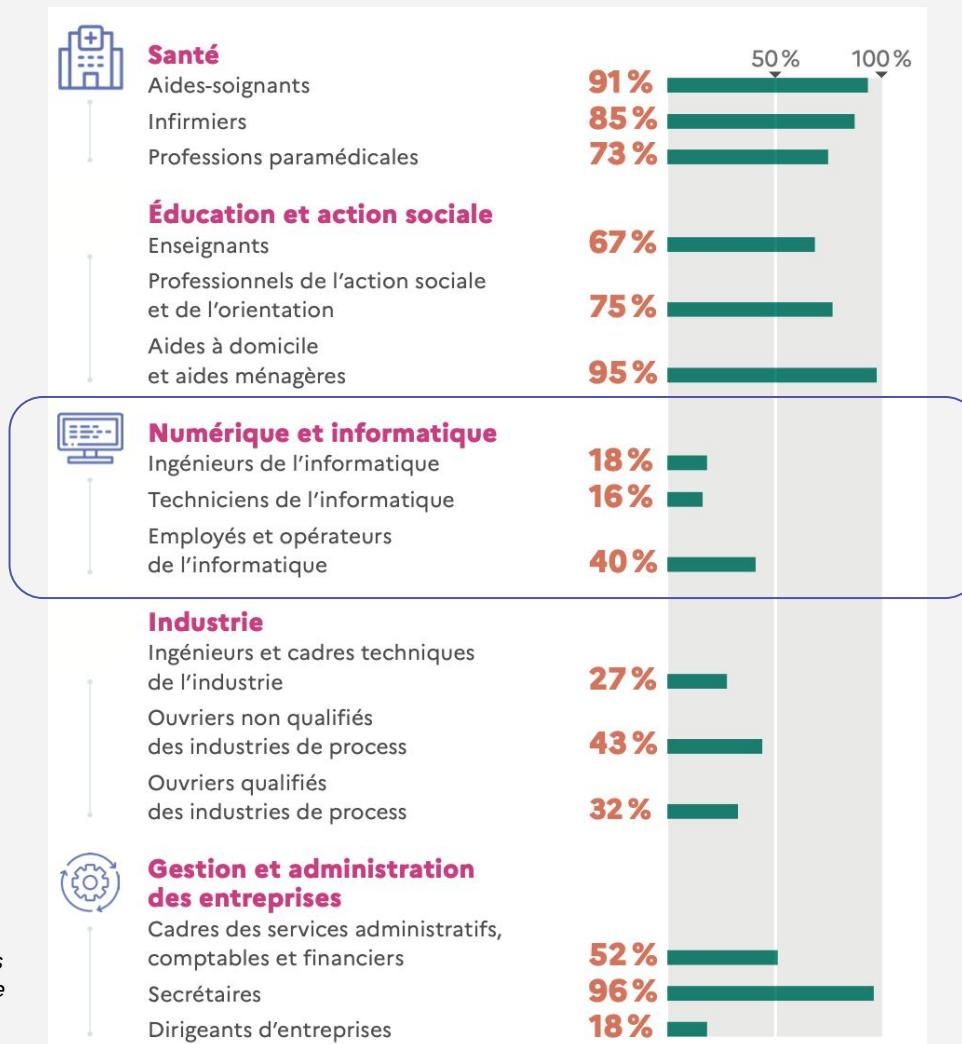
Moindre reconnaissance économique

Exemple des métiers du “care”

Inégalité dans la reconnaissance des compétences

Les métiers dit féminins sont décrits de manière plus vague que les métiers dit masculins dans les classifications professionnelles.

Part des femmes par métiers en 2017–2019



Source :
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2023>

La question de la maternité

20 à 25%

Ecart de salaire chez une femme suite à 1er enfant

29,8%

des femmes font du temps partiels pour s'occuper des enfants contre 8,2% des hommes

11%

des employées et ouvrières cessent leur activité pour des raisons familiales, contre 3% des cadres

3 leviers

Étendre le congé paternité, Revaloriser le congé parental et Instaurer un véritable service public de la petite enfance.

Source <https://www.anact.fr/parentalite-et-travail-une-conciliation-encore-difficile>

Le télétravail, facteur ou solution ?

25% **39%**



Ont une pièce pour le
télétravail et du matériel
adapté

48% **37%**



vivent avec un ou
plusieurs enfants

37% **21%**



qui télétravaillent six
heures ou plus consacrent
au moins deux heures aux
tâches domestiques

Source: <https://www.vie-publique.fr/en-bref/288372-teletravail-et-equalite-professionnelle-les-femmes-penalisees>

Rôle des représentations dans la société

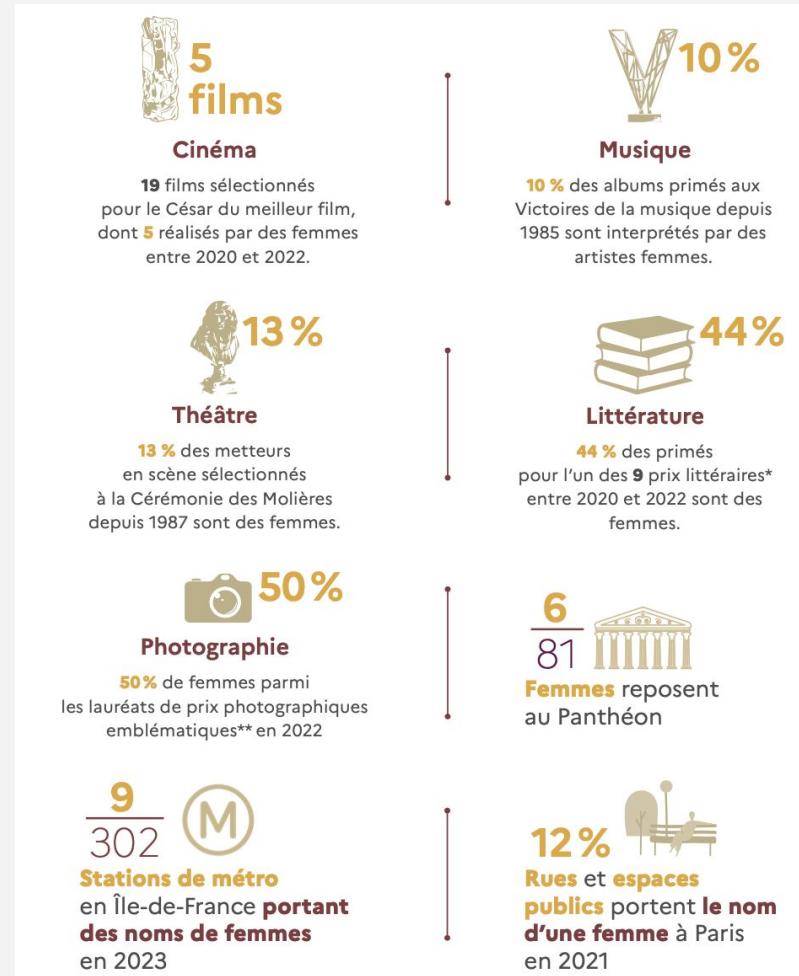


A screenshot of a tweet from the account @PepiteSexiste. The profile picture features a red 'X' over a blue square. The tweet reads: "Une occasion perdue 😞". Below the tweet is a screenshot of a Renault Group website featuring five men in suits. The text on the website says: "RG Declic", "Journée internationale des droits des femmes", "l'occasion de mettre en lumière le réseau", and "Women@RenaultGroup". At the bottom of the image is the Renault Group logo.



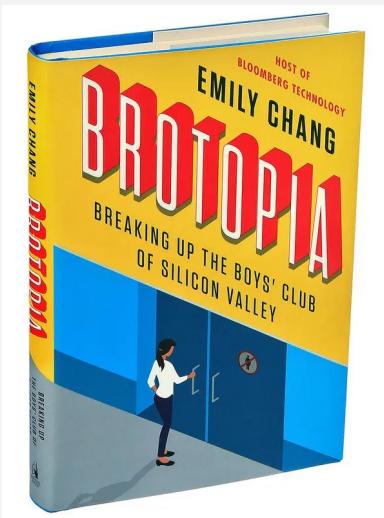
Rôle des représentations dans la société

Source :
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2023>



“Bro Culture” dans la tech

Réfère à un environnement de travail dominé par une dynamique sociale stéréotypiquement masculine.



Biais de genre dans les algorithmes d'IA



lien vidéo: <https://youtu.be/MkUzTHPePS8>

04

Impacts

Impact des discriminations sur les carrières et
l'innovation

Impacts individuels



Psychologiques

perte de confiance en soi, dépression, moins de reconnaissance



Physiques

stress, trouble du sommeil, difficultés de concentration



Financiers

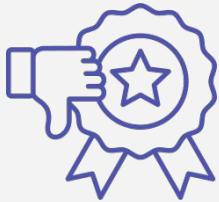
Frein à l'évolution de carrière, arrêt maladie, précarisation



Relationnels

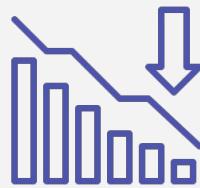
Environnement de travail toxique, Isolement

Impacts sur les entreprises



Attractivité

Problèmes juridiques et réputationnels : baisse d'attractivité.



Productivité

Baisse de la productivité



Innovation

moins de créativité et d'innovation car moins de perspectives différentes



Malfonctions

Outils, solutions qui fonctionnent moins bien pour les minorités

Impacts sociaux



Inégalités économiques

Persistance des inégalités économiques



Stéréotype

Reproduction des stéréotypes de genre.



Rôle-modèles

Moins de rôle-modèles féminins dans la tech et la science.



Frein

Frein au progrès social et à l'égalité des chances.

05

Bonnes pratiques

Quelles solutions et bonnes pratiques existe-t-il ?

La loi aujourd’hui

Des **obligations** pour les **entreprises**:

- **Obligation légale** : L’employeur doit assurer la sécurité et la santé des salarié·es.
- **Formation et sensibilisation** : Sessions obligatoires pour prévenir les comportements inappropriés.
- **Responsabilité de l’entreprise** : Mise en place de signalements et sanctions adaptées.
- **Désignation de référents** : Référents harcèlement obligatoires dans les entreprises de +250 salarié·es.
- **Information des salarié·es** : Affichage obligatoire et communication sur les recours possibles.

Mais cela reste insuffisant, en 2024 à peine $\frac{1}{4}$ des femmes se sent suffisamment protégées des actes et propos sexistes

Education et sensibilisation

A l'échelle individuelle	Se former pour comprendre et identifier les biais	Réagir face aux comportements sexistes [1]	Encourager et valoriser les talents féminins
En entreprise	Formation des managers pour qu'ils interviennent rapidement	Formations immersives, Ateliers collaboratifs	Supports visuels et communication forte
Dans la société	Travail sur la mise en place d'un programme d'éducation à l'égalité à l'école		
Outils publics	<i>"Rapport annuel 2025 sur l'état des lieux du sexisme en France"</i>	https://www.combattre_lesexismeordinaire.defense.gouv.fr/#a-landing	

[1] <https://www.syntec.fr/guide/lutter-contre-le-sexisme-le-harcelement-sexuel-et-le-harcelement-moral/reagir-a-une-situation-de-sexisme-de-harcelement-sexuel-ou-de-harcelement-moral/>

Exemple sur les comportements à avoir

Alice arrive en salle de réunion, elle constate qu'il n'y a que des collègues femmes et lance sur le ton de l'humour: «Je ne savais pas que c'était une réunion tupperware!» Quelques personnes de la salle rient un peu, mais **Véronique** réagit en lui disant sèchement: «Je crois que tu t'es trompée, ici on va travailler sur la stratégie marketing du nouveau produit.»

Comment réagir ?

1. Ne pas rire.
2. Questionner le ressort humoristique de la blague pour que l'auteure ou l'auteur se rende compte du propos sexiste.
3. Dire explicitement que le propos vous a mis mal à l'aise, qu'il n'était pas approprié dans ce contexte.

Transformer la culture d'entreprise

Organisation interne	Mise en place de formations	Rédiger une charte claire	Canaux de signalement
Rémunération	Rémunération équitable et transparence salariale	Audits salariaux	
Des politiques inclusives	Flexibilité pour concilier vie pro/perso	Évaluation anonyme pour réduire les biais lors des recrutements.	
Encourager la diversité	Mentorat et sponsoring	Participation à des campagnes externes	

Des enjeux politiques

Renforcement de la loi

Des sanctions plus strictes contre les discriminations sexistes au travail.

Éducation et sensibilisation

Intégrer l'égalité des sexes dans les programmes scolaires et universitaires.

Régulation des publicités genré·es

Interdiction des stéréotypes sexistes dans les médias et la communication.

Incitations aux bonnes pratiques

Certifications et labels pour les entreprises exemplaires.

Plus de mesures sociales

Allongement du congé paternité

Des exemples d'initiatives d'entreprises

En 2018, Accor, EY et L'Oréal ont créé l'initiative interentreprises « **Stop au sexe**me ordinaire en **entreprise** », afin de partager et promouvoir les bonnes pratiques sur ce sujet.
Depuis sa création, **plus de 140 organisations** ont rejoint l'initiative #StOpE.



06

Conclusion

Quelques recommandations

Comptes instagram à suivre

@pepitesexiste
@taspensea
@punchlinettes
@dans_la_bouche_dune_fille
@preparez_vous_pour_la_bagarre
@sorcieretamere
@emma_clit

Un peu de lecture





Sources

https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-sexisme_polarisation_etat_des_lieux_sexisme-vf.pdf

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-03/vers-lgalit-femmes-hommes-chiffres-cl-s-2025-36317.pdf>

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/chiffres-cles-vers-legalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes-edition-2024>

https://www.maisonegalitefemmeshommes.fr/uploads/Ressource/4c/461_189_Kit-sexisme-au-travail.pdf

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-2025-sur-l-etat-du-sexisme-en-france-a-l-heure-de-la-polarisation>

<https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/reglementation.html>

<https://www.education.gouv.fr/egalite-entre-les-filles-et-les-garcons-9047#:~:text=Le%2028%20novembre%202019%C2%20le,%C3%A9galit%C3%A9%20dans%20le%20syst%C3%A8me%20%C3%A9ducatif.>

<https://www.anact.fr/parentalite-et-travail-une-conciliation-encore-difficile>

<https://www.centre-hubertine-aulclert.fr/sites/default/files/medias/egalitheque/documents/2022-02-cha-synthese-web.pdf>

lien vidéo: <https://youtu.be/MkUzTHPePS8>