

GIVE TO GAIN

COMMENT SOUTENIR LES FEMMES DANS LA TECH



MEUF
TU GÈRES



LES FEMMES REPRÉSENTENT LA MOITIÉ DE LA POPULATION, POURQUOI LA MOITIÉ DU SECTEUR TECH ?

Les femmes demeurent sous-représentées dans l'IT. Les recommandations que vous découvrirez ici constituent des idées pour contribuer à changer cela.

Peu importe votre niveau d'expérience ou votre fonction, vous pouvez entreprendre certaines actions pour favoriser plus d'inclusion et de diversité en faveur des femmes.

Parce que les petits ruisseaux font les grandes rivières.

Merci de promouvoir davantage de femmes dans la tech et de la cybersécurité.



Je suis Itzel Lusenti, psychologue en confiance en soi et militante féministe.

J'accompagne les femmes en quête de confiance en elles pour qu'elles accèdent aux postes et au respect qu'elles méritent.

GIVE TO GAIN

Comment puis-je soutenir une autre femme ?

CONSEILLEZ-LA OU PARRAINEZ-LA



- Agissez en tant que sponsor : recommandez-la pour des promotions, des postes au sein de comités et des projets à forte visibilité, même en son absence.
- Exploitez votre influence pour lui ouvrir des portes, présentez-la chaleureusement à des personnes stratégiques
- Fournissez-lui des recommandations pratiques concernant la politique, la stratégie, les étapes à venir dans sa carrière et la gestion des risques.
- Encouragez-la à devenir mentor ou sponsor d'une autre femme.
- Partagez vos expériences et vos recommandations, quel que soit votre degré d'expérience.

AMPLIFIEZ SA VOIX ET SA VISIBILITÉ



- Mettez en avant ses contributions lors des réunions (répétez-les, revenez-y lorsqu'elle a été interrompue, mentionnez ses idées, etc)
- Remarquez ses hésitations et offrez-lui l'opportunité de s'exprimer.
- Reconnaissez publiquement ses mérites afin que personne ne les lui "vole".
- Présentez-la en soulignant son rôle, son expertise et ses réalisations, plutôt qu'en utilisant des adjectifs (comme aimable, serviable, etc.).
- Encouragez-la à soumettre sa candidature pour des prix et des distinctions.

VEILLEZ À UN RECRUTEMENT ET UN SALAIRE JUSTE POUR TOUS ET TOUTES



- Invitez-la à postuler pour des promotions, à diriger des projets, à prendre la parole lors de conférences ou à intégrer des équipes clés.
- Lors du processus de recrutement, définissez clairement les critères d'embauche, de promotion et d'évaluation. Lorsque ces critères sont flous, les femmes ont tendance à être évaluées davantage sur leur amabilité que sur leurs compétences et performances.
- La rémunération doit être alignée au marché et aux salaires internes, plutôt que sur sa capacité à négocier fermement ou à se mettre en avant.
- Faites preuve de transparence concernant ce qui est négociable, la fourchette de prix et le processus décisionnel, car la clarté incite les femmes à poser des questions.
- En tant que dirigeant.e, révisez ses attentes salariales afin de les harmoniser avec celles négociées par ses homologues masculins.

GIVE TO GAIN

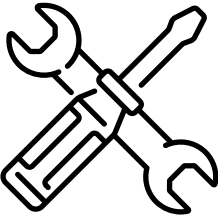
Comment puis-je soutenir une autre femme ?

PROMOUVOIR UNE CULTURE D'ÉQUIPE SAIN ET SÉCURISÉE



- Établissez une culture dans laquelle il est normal de s'exprimer en faveur des femmes, en dénonçant notamment les comportements irrespectueux, les préjugés et les inégalités de traitement avant qu'ils ne deviennent une norme.
- Cessez d'attribuer systématiquement aux femmes des tâches de soutien stéréotypées, telles que la prise de notes, la préparation de café, le soutien émotionnel ou des tâches d'assistance peu visibles qui nuisent à leurs perspectives de carrière.
- Intégrez davantage de femmes dans les équipes clés (évitiez l'isolement, elles seront plus puissantes ensemble).
- Valorisez la collaboration, le développement des relations et l'intelligence émotionnelle comme des atouts essentiels en matière de leadership.
- Quand elles partent, interrogez les femmes sur les véritables raisons de leur départ, et exploitez ces informations pour transformer la culture, la flexibilité et les pratiques de promotion, plutôt que de présumer que le départ volontaire est uniquement un choix personnel.

PARTAGER DU TEMPS OU DES RESSOURCES



- Partagez un échec que vous avez rencontrée (présentation, promotion, erreurs). En rendant l'échec manifeste, vous contribuez à faire comprendre que personne n'est exempt de défauts.
- Partagez vos fichiers personnels, vos rapports réussis ou vos emails de négociation type. Ces outils essentiels l'aideront à se focaliser sur sa stratégie et son exécution.
- Proposez des jeux de rôles des conversations délicates, telles que des négociations salariales ou la communication de limites avec un supérieur toxique, avant qu'elles ne se déroulent en temps réel.
- Invitez-la à des événements sur la cybersécurité et la tech en général