

L'informatique : un bastion masculin... mais égalitaire ?

Logiques et modalités de la féminisation
des filières et métiers de l'informatique

Exploitations de l'enquête Génération 2010–2013–2017 (Céreq)

Journées parité en mathématique et
informatique 2026
à l'Université Paris Cité
29 et 30 juin 2026

Marion Flécher

Maîtresse de conférences, Université Paris Nanterre
IDHE.S (UMR CNRS 8533)

24 %

des emplois numériques occupés par des femmes en 2021

CONTEXTE

81 %

des sortants spécialisés
en informatique sont
des hommes (2017)

19 %

seulement de femmes
dans les filières
informatiques (2017)

50 k€

de salaire médian brut
annuel dans les métiers
de la Tech (2023)

- La « révolution numérique » a profondément transformé la structure des emplois depuis les années 2000.
- Les métiers du numérique offrent des conditions attractives : télétravail, rémunérations élevées, marché en tension.
- Pourtant les femmes restent cantonnées aux métiers les moins techniques : 57 % des hommes sont ingénieurs/développeurs contre 36 % des femmes.
- Malgré 30 ans de politiques publiques, la part des femmes dans le secteur n'a quasiment pas augmenté depuis 2000.
- L'écart se creuse davantage dans l'informatique que dans les autres disciplines scientifiques.

ÉTAT DE L'ART

Division socio-sexuée des savoirs

Collet & Mosconi (2010) montrent comment la technique a été progressivement associée à un domaine masculin, créant une partition sexuée des spécialités scientifiques : les mathématiques/physique exigent « abstraction » (masculin) ; biologie/chimie, « minutie » (féminin).

Surreprésentation masculine : une construction historique

Les femmes ont « toujours travaillé dans l'informatique » (Stevens, 2007). C'est l'arrivée massive des hommes dans les années 1980 — quand le secteur gagne en prestige — qui crée la surreprésentation masculine (Collet, 2019).

Orientation scolaire différenciée

L'inégal accès aux métiers informatiques résulte d'abord de représentations genrées des compétences qui orientent les filles hors des filières scientifiques prestigieuses (Calmand & Épiphané, 2012 ; Coupié & Épiphané, 2006).

La rareté comme obstacle genré

Lemarchant (2010) : être rare dans une filière peut constituer un avantage professionnel. Les femmes ingénieures bénéficient d'une « sursélection scolaire » (Marry, 2004) qui leur ouvre des portes sur le marché du travail.

PROBLÉMATIQUE

**À quelles conditions les femmes parviennent-elles à s'orienter hors des sentiers du genre ?
Leur rareté constitue-t-elle un avantage sur le marché du travail qui les protégerait des
inégalités ou un obstacle supplémentaire ?**

01

Quels profils et quelles trajectoires
d'insertion professionnelle
pour les diplômées d'informatique ?

02

Quelles conditions sociales, scolaires
et migratoires permettent l'accès
des femmes à ces filières ?

03

Qui sont les femmes cadres
en informatique,
quelle que soit leur formation ?

MÉTHODOLOGIE



Enquêtes Génération du Céreq — trois vagues compilées : Génération 2010, 2013 et 2017 (interrogées 3 ans après la sortie du système scolaire)

Diplômé·es en informatique

Code NSF 326

1 173

individus (non pondérés)

37 552

individus (pondérés)

Métiers de l'informatique

Développement web, réseaux, IA, data...

1 658

individus (non pondérés)

20 274

individus (pondérés)

Secteur informatique

NAF 26, 61, 62, 63

1 959

individus (non pondérés)

14 545

individus (pondérés)

● Analyse des trajectoires d'insertion (emploi, contrat, PCS, salaire) 3 ans après la sortie

● Comparaison par genre, niveau de diplôme et spécialité de formation

● Étude des profils des cadres en informatique indépendamment de leur formation initiale

RÉSULTAT 1 — Un diplôme d'informatique plutôt égalitaire à l'entrée sur le marché du travail

Indicateur	Femmes en informatique	Hommes en informatique	Toutes formations
Accès au 1er emploi	2,7 mois	2,6 mois	4–5 mois
Mois en emploi	31 mois	30 mois	25 mois
Mois sans emploi	5 mois	5 mois	11 mois
Poste de cadre (bac+5)	75 %	88 %	53–70 %
CDI (bac+5)	83 %	87 %	59–69 %
Salaire médian	2 080 €/mois	2 100 €/mois	1 332–1 512 €/mois

 Nuance : c'est le niveau de diplôme (et non seul la spécialité) qui protège des inégalités. Les femmes diplômées en informatique sont plus diplômées que les hommes (54 % vs 45 % de niveau master).

RÉSULTAT 2 — Des trajectoires d'insertion fortement genrées

56 % des hommes (bac+5) exercent un métier informatique cible

47 % des femmes (bac+5) exercent un métier informatique cible

77 % des hommes (bac+5) restent dans le domaine

44 % des femmes (bac+5) quittent le secteur dans les 3 premières années !

Conséquences du départ du secteur

- Poste cadre hors secteur : 59 % vs 74 % pour les hommes
- Instabilité contractuelle : 70 % en CDI hors secteur vs 98 % dans le secteur
- Perte salariale : -500 €/mois brut en moyenne hors métiers cibles
- 22 % des femmes bac+5 finissent en position non-cadre hors secteur (vs 8 % des hommes)

Lecture : les logiques de reconversion sont plus coûteuses pour les femmes alors qu'elles quittent plus souvent le secteur.

RÉSULTAT 3 — Qui sont les femmes cadres en informatique ?

76 % des postes de cadres en informatique sont occupés par des hommes — seulement 24 % par des femmes (vs 53 % hors informatique)

Femmes cadres en informatique

- 90 % ont un diplôme bac+5 ou plus (sursélection scolaire)
- Seulement 16 % ont un diplôme spécialisé en informatique
- 63 % n'ont pas suivi d'études scientifiques
- 43 % sont issues de l'université
- 14 % sortent d'une école de commerce
- Majoritairement issues des classes moyennes et populaires (>50 %)
- Fonctions : cheffe de projet, cheffe de produit, management

Hommes cadres en informatique

- 83 % ont un diplôme bac+5 ou plus
- 37 % ont un diplôme spécialisé en informatique
- 47 % n'ont pas suivi d'études scientifiques
- Davantage issus d'écoles d'ingénieurs (34 %)
- 7 % sortent d'une école de commerce
- 25 % issus de ménages à dominante cadre
- Fonctions : ingénieur, développeur, expert technique

CONCLUSION

1

Un diplôme d'informatique protecteur... mais inégal

Le haut diplôme ouvre des portes similaires pour les deux sexes, mais des écarts persistent à même niveau : les hommes accèdent plus souvent aux postes de cadre et aux salaires les plus élevés.

2

Une défection massive des femmes ingénieures

Près de la moitié des femmes diplômées quittent l'informatique dans les 3 premières années. Cette sortie est doublement pénalisante : perte de statut et de salaire, sans filet équivalent à celui des hommes.

3

Deux voies d'accès aux postes de cadre

Les hommes accèdent via des formations techniques spécialisées (écoles d'ingénieurs). Les femmes y accèdent via le management et le commerce, mais occupent des fonctions moins techniques.