



Acronis



LIVRE BLANC

# **FOMO au travail : des écarts d'opportunités selon les genres**

Une enquête révèle  
que les hommes et les  
femmes perçoivent  
différemment les  
opportunités et les  
carrières des femmes  
dans le secteur  
informatique

## Résumé :

**Focus :** Les différences de perception entre hommes et femmes concernant les opportunités et les carrières des femmes dans l'informatique.



### Principaux résultats

**Égalité des opportunités :** seules 60 % des femmes estiment que les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités d'évolution de carrière, contre 75 % des hommes.

**Équilibre vie pro/vie perso :** 63 % des femmes déclarent que les difficultés liées à l'équilibre vie pro/vie perso affectent « significativement » ou « extrêmement » la progression professionnelle des femmes, contre 49 % des hommes.

**Impact genré de l'équilibre vie pro/vie perso :** 42 % des femmes estiment que l'équilibre vie pro/vie perso affecte « significativement » les femmes, contre 34 % des hommes.

**L'allongement des horaires de travail et ses effets sur la carrière :** 67 % des femmes pensent devoir travailler plus longtemps pour progresser, contre 56 % des hommes.

**Perception du sexisme :** 41 % des femmes vs. 33 % des hommes citent les préjugés sexistes et stéréotypes de genre comme principaux obstacles aux carrières en cybersécurité.

**Freins aux postes de direction :** 41 % des femmes vs. 36 % des hommes identifient les préjugés sexistes comme le principal frein aux postes de direction pour les femmes dans la tech.

**Impact des femmes dans la direction :** 82 % des femmes vs. 74 % des hommes estiment qu'augmenter la proportion de femmes dirigeantes aurait un effet positif sur la culture d'entreprise.

**Crainte de ne pas pouvoir assister à des événements professionnels :** 52 % des femmes sont très ou extrêmement préoccupées par les obligations familiales les empêchant d'assister à des événements professionnels, contre 42 % des hommes.

**Initiatives de développement pour les femmes :** 70 % des femmes privilégient les programmes de développement de leurs capacités en leadership, contre 56 % des hommes.

**Plaidoyer vs. mentorat :** les femmes préfèrent le plaidoyer de collègues masculins (43 %) au mentorat (17 %), tandis que les hommes privilégient davantage le mentorat (23 %).



## FOMO au travail : les écarts sont importants autant en termes de chiffres que de perception, entre les hommes et les femmes dans le secteur de la tech

Les femmes représentent un peu plus d'un quart des effectifs des métiers de la tech dans le monde.<sup>1</sup> Il est donc logique que la nouvelle édition du rapport Acronis Women in Tech (les femmes dans la tech), « FOMO at work: The opportunity gap between men and women in tech » (FOMO au travail : des écarts d'opportunités selon les genres), ait élargi son champ d'analyse cette année.

Le rapport 2025, qui se penche sur les carrières féminines dans la tech, s'aligne désormais davantage sur les tendances mondiales en matière de représentation et d'opportunités. Sur la base des résultats d'une enquête internationale, le rapport FOMO offre un regard critique sur la manière dont les tendances en matière d'équité entre les genres se traduisent dans la réalité quotidienne du milieu professionnel.

### À propos du rapport FOMO 2025

En 2024, Acronis a publié son premier rapport Women in Tech (les femmes dans la tech), intitulé « The new FOMO: Females fear missing opportunities in IT » (Le nouveau FOMO : les femmes craignent de manquer des opportunités dans le secteur IT). Ce rapport s'appuyait sur une enquête menée auprès de 327 femmes employées à temps plein aux États-Unis, au Royaume-Uni, en Espagne et en Suisse, afin de comprendre comment les femmes travaillant dans l'informatique vivent la peur de passer à côté d'opportunités professionnelles (fear of missing out, ou FOMO). Les résultats ont mis en lumière des enseignements clés sur les obstacles, les compromis et les pressions auxquels les femmes sont confrontées dans leur progression de carrière : difficultés à trouver un équilibre vie pro/vie perso, et manque d'opportunités de développement du leadership.

Pour 2025, Acronis a choisi d'élargir le périmètre de son étude afin de mieux refléter la composition démographique du secteur de la tech. L'enquête de 2025 inclut désormais des répondants de deux genres différents, et couvre huit pays : les États-Unis, le Royaume-Uni, la Suisse, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, Singapour et le Japon. Le nombre de participants a également doublé, dépassant les 650 personnes interrogées.

Les résultats montrent un rapport hommes-femmes de 71 % à 29 %, ce qui reflète fidèlement la réalité actuelle du secteur de la tech à l'échelle mondiale. Selon le Forum économique

mondial, les femmes ne représentent qu'environ 28 % des effectifs de la tech à l'échelle internationale.

Ces chiffres traduisent une réalité persistante et soulèvent des questions essentielles : quelle est aujourd'hui la place des femmes dans le secteur de la tech. Et surtout, hommes et femmes perçoivent-ils différemment les opportunités, les préjugés sexistes et les défis liés à la cybersécurité ? Le rapport 2025 d'Acronis sur les femmes dans la tech apporte des réponses précieuses à ces questions, et à bien d'autres encore.

### Les femmes restent sous-représentées dans la tech, comme le montre l'enquête

L'un des résultats les plus marquants est la différence de perception entre les hommes et les femmes, analysée en détail dans ce rapport. L'enquête d'Acronis portait spécifiquement sur la situation des femmes dans le secteur de la tech, plutôt que sur celle des deux genres. Le rapport commence par présenter les réponses séparément selon le genre, puis passe à des statistiques regroupant toutes les identités de genre. Une répartition régionale met également en lumière certains chiffres particulièrement intéressants.

Les données révèlent que la perception qu'ont les femmes de leurs propres opportunités et trajectoires de carrière peut différer sensiblement de celle que les hommes ont des femmes dans la tech. Ce rapport fournit aux organisations une feuille de route pour lutter contre les préjugés sexistes, élargir l'accès aux postes de direction et créer des environnements où tous les talents peuvent s'épanouir.

<sup>1</sup> Ebru Özdemir, "Why It's Time to Use Reskilling to Unlock Women's STEM Potential," World Economic Forum, 13 janvier 2025, <https://www.weforum.org/stories/2025/01/why-it-s-time-to-use-reskilling-to-unlock-women-s-stem-potential/>.

## Résultats de l'enquête par genre : points clés du rapport

- 1 Différence de perception :** les femmes sont plus susceptibles de percevoir l'existence de préjugés sexistes et leur impact.
- 2 Équilibre vie pro/vie perso :** les hommes et les femmes n'ont pas la même perception de l'influence de cet équilibre sur la carrière des femmes.
- 3 Solutions envisagées :** les femmes souhaitent davantage de programmes de développement de leurs qualités en leadership, conçus par et pour des femmes.
- 4 Anxiété professionnelle :** les femmes expriment une inquiétude plus marquée à l'idée de manquer des événements professionnels en raison de responsabilités familiales.
- 5 Mécanismes de soutien :** les femmes préfèrent que leurs collègues masculins plaident activement pour elles plutôt qu'ils se limitent à un rôle de mentor.

## Les perceptions des préjugés sexistes dans la tech diffèrent selon le genre, mais pas radicalement

Les réponses des personnes interrogées révèlent des écarts notables, mais pas spectaculaires, dans la manière dont les hommes et les femmes perçoivent leurs rôles et opportunités respectifs. Certains thèmes se démarquent particulièrement, à commencer par le plus évident : les préjugés sexistes et stéréotypes de genre.

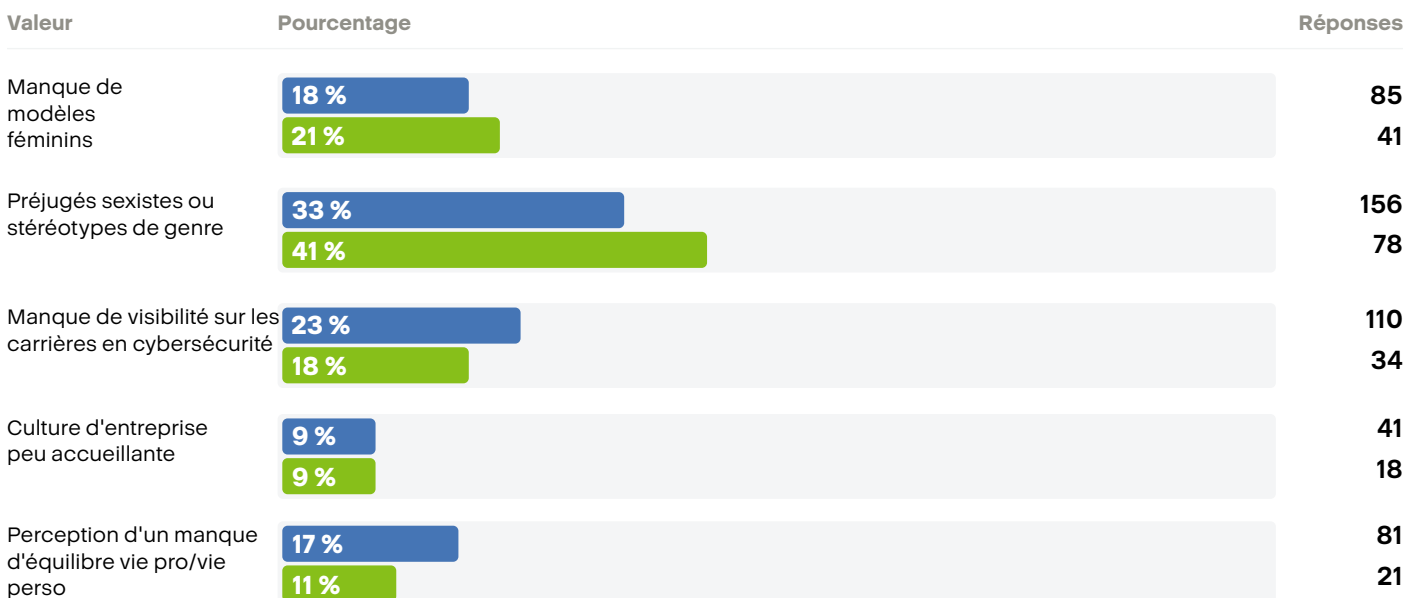
### L'impact limitant des préjugés sexistes

Les femmes soulignent le poids des stéréotypes et des rôles traditionnels associés aux genres dans les carrières dans la tech. Elles citent les préjugés sexistes comme principal frein à une carrière en cybersécurité, un constat que partagent les hommes, mais dans une moindre mesure. À la question : « Selon vous, quelle est la principale raison qui pourrait dissuader les femmes de faire carrière dans la cybersécurité ? », 33 % des hommes ont répondu que les préjugés sexistes ou stéréotypes de genre étaient le principal frein, contre 41 % des femmes.

## 🔍 Selon vous, quelle est la principale raison qui pourrait dissuader les femmes de faire carrière dans la cybersécurité ?

Masculin ♂

Féminin ♀



Les préjugés sexistes et stéréotypes de genre ont été, chez les hommes comme chez les femmes, la réponse la plus citée concernant ce qui peut dissuader les femmes de faire carrière en cybersécurité. Cette réponse devance le manque de modèles féminins (deuxième choix chez les femmes, troisième chez les hommes) et le manque de visibilité sur les carrières en cybersécurité (troisième chez les femmes, deuxième chez les hommes).

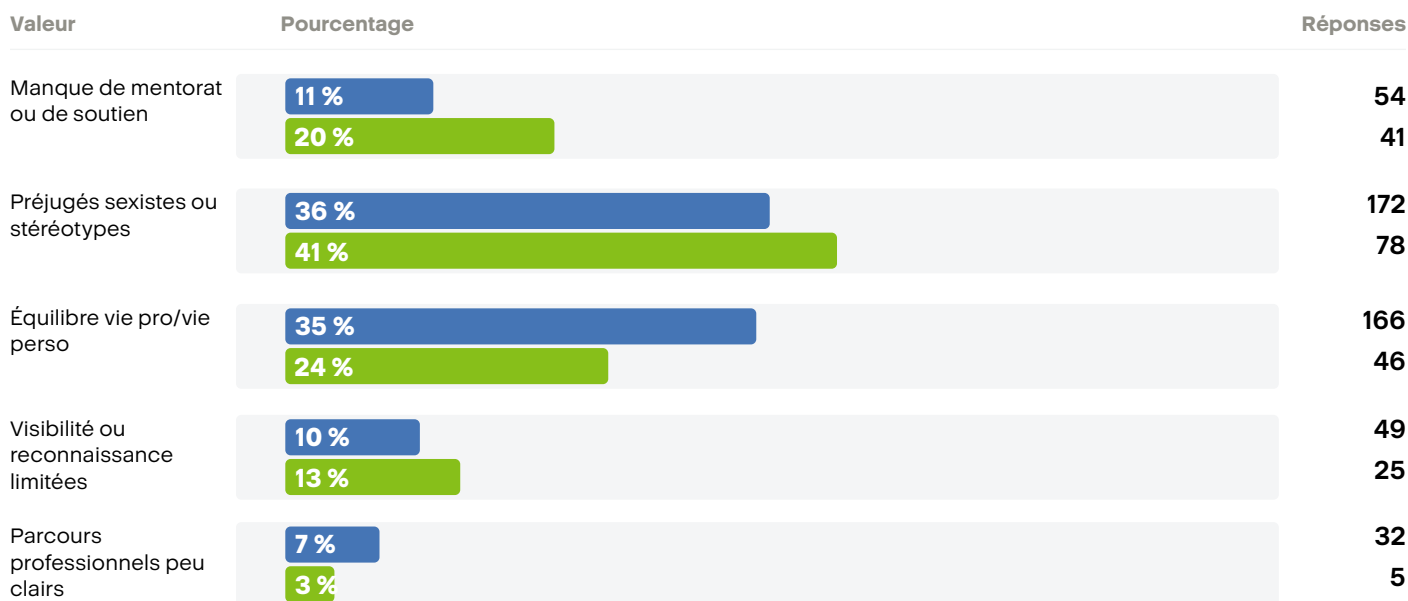
## Freins à l'accès des femmes aux postes de direction en cybersécurité

Les préjugés et stéréotypes se confirment comme principaux freins concernant le leadership : « Selon vous, quels sont les principaux obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction en cybersécurité ou dans la tech ? » Encore une fois, 41 % des femmes citent les préjugés et stéréotypes de genre. Cette fois, un pourcentage légèrement inférieur d'hommes, 36 %, partage cet avis.

### 🔍 Selon vous, quels sont les principaux obstacles qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de direction en cybersécurité ou dans la tech ?

Masculin ♂

Féminin ♀



Cependant, les hommes ont identifié les défis liés à l'équilibre vie pro/vie perso comme le principal facteur limitant l'accès des femmes aux postes de direction, cette option recueillant 35 % des voix masculines, presque autant que l'option « préjugés sexistes et stéréotypes de genre ». En revanche, seules 24 % des femmes considèrent l'équilibre vie pro/vie perso comme le principal obstacle aux postes à responsabilités, tandis que 20 % évoquent le manque de soutien de la part d'autres dirigeantes.

## L'équilibre vie pro/vie perso révèle un écart entre les genres

Les réponses sur l'équilibre vie pro/vie perso montrent que les femmes rencontrent généralement plus de difficultés que ne l'imaginent les hommes, révélant de légers stéréotypes de genre.

### La nécessité de travailler de longues heures

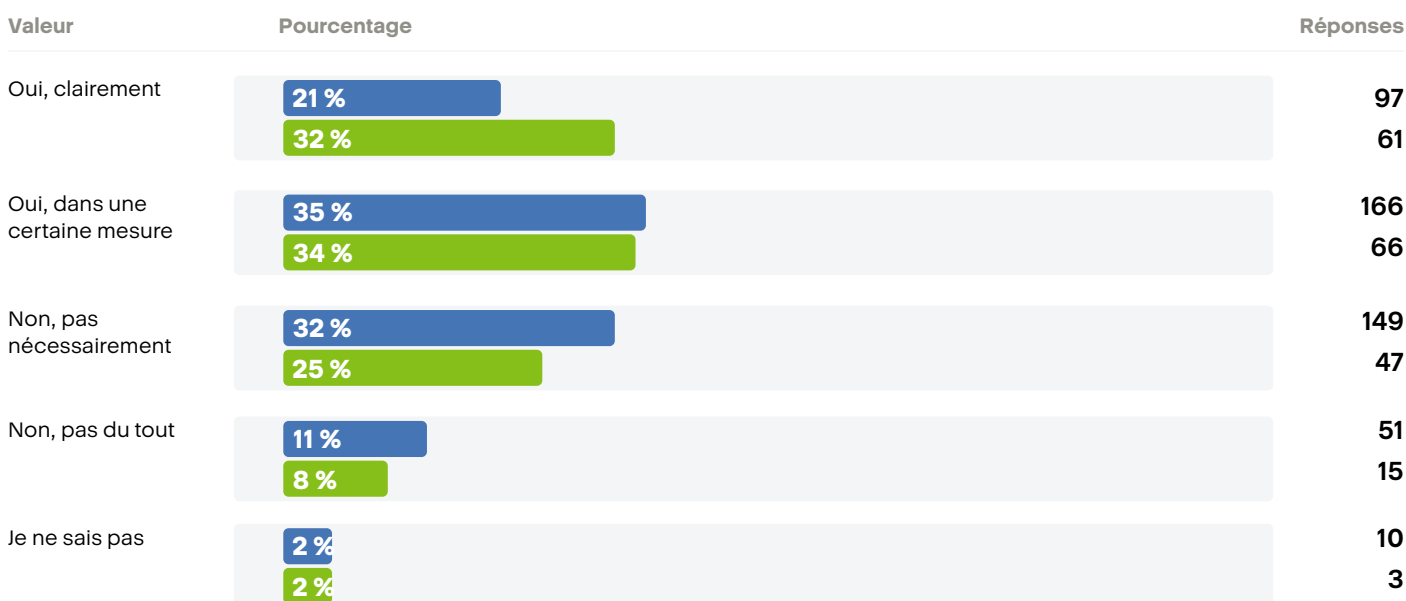
L'un des écarts les plus marquants concerne une question sur les horaires de travail : « Pensez-vous que les femmes doivent travailler plus longtemps pour progresser plus rapidement dans leur carrière ? » Deux tiers des femmes ont répondu oui, contre seulement 56 % des hommes. La réponse « non » révèle également un désaccord : environ 43 % des hommes estiment que les femmes n'ont pas besoin de travailler plus longtemps pour progresser, mais seules 32 % des femmes partagent cet avis.



## ❓ Pensez-vous que les femmes doivent travailler plus longtemps pour progresser plus rapidement dans leur carrière ?

Masculin ♂

Féminin ♀



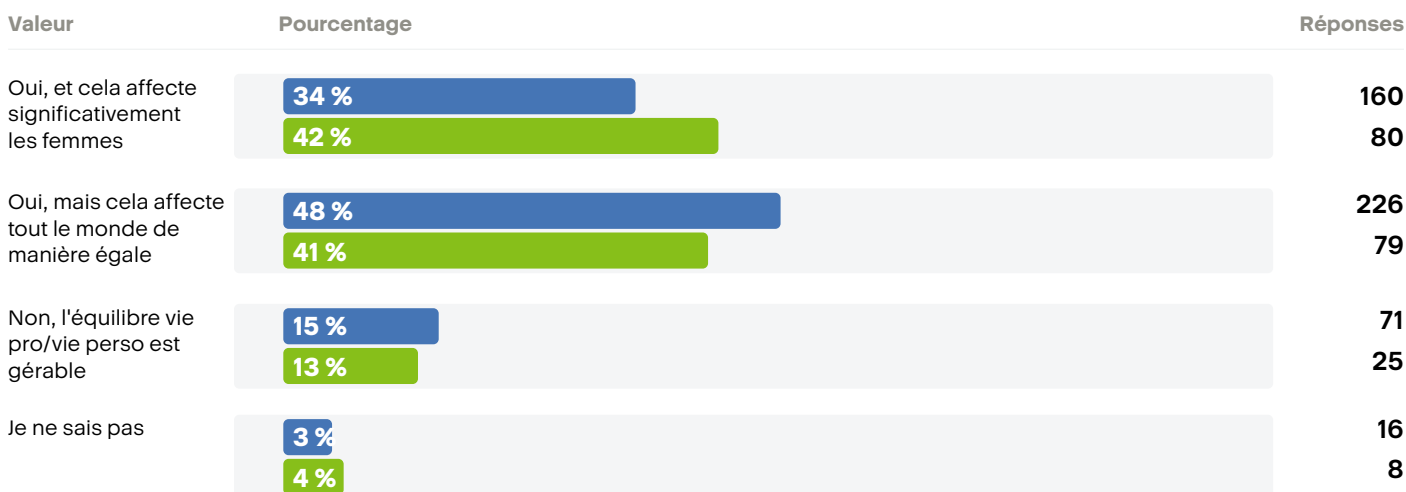
### Équilibre vie pro/vie perso dans le secteur de la tech

Une question a directement abordé l'équilibre vie pro/vie perso dans un secteur connu pour ses longues journées et des collaborateurs souvent joignables à tout moment : « Selon vous, le secteur de la tech pose-t-il des difficultés pour concilier vie pro et vie perso, et cela touche-t-il davantage les femmes ? » Les hommes avaient plus tendance à considérer que l'équilibre était un problème pour les deux genres, 48 % estimant que cela représente un problème mais qu'il touche tout le monde de manière égale.

## ❓ Selon vous, le secteur de la tech pose-t-il des difficultés pour concilier vie pro et vie perso, et cela touche-t-il davantage les femmes ?

Masculin ♂

Féminin ♀



Les femmes n'étaient pas si certaines. Seules 41 % des répondantes ont estimé que les problèmes d'équilibre vie pro/vie perso avaient un impact équivalent pour les deux genres. En revanche, elles étaient beaucoup plus nombreuses à considérer que cet équilibre « affecte significativement les femmes », 42 % contre 34 %. Il est à noter que seulement 28 % des répondants tous genres confondus jugeaient que l'équilibre vie pro/vie perso était facilement gérable.

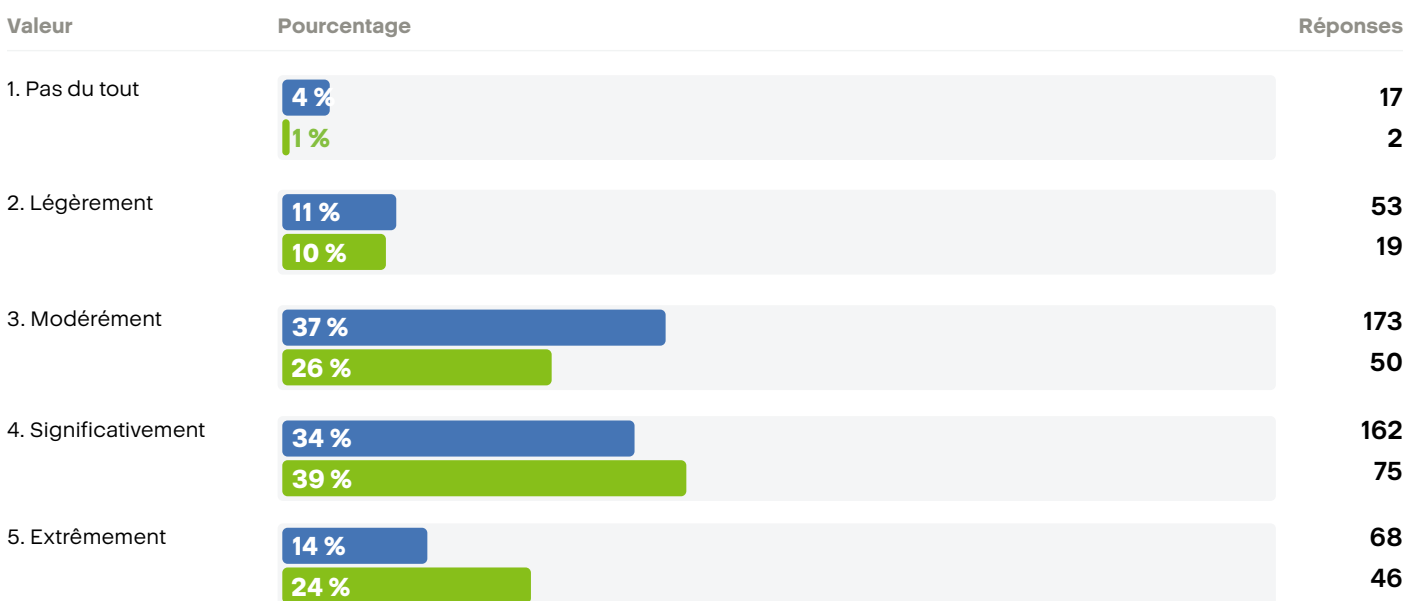
### L'ampleur des difficultés liées à l'équilibre vie pro/vie perso

L'un des principaux écarts entre les genres dans l'enquête concernait la difficulté réelle à gérer cet équilibre : « Selon vous, dans quelle mesure les difficultés liées à l'équilibre vie pro/vie perso influencent-elles la progression de carrière des femmes dans le secteur de la tech ? »

## 🔍 Sur une échelle de 1 à 5, selon vous, dans quelle mesure les difficultés liées à l'équilibre vie pro/vie perso influencent-elles la progression de carrière des femmes dans le secteur de la tech ?

Masculin ♂

Féminin ♀



Parmi les femmes, 63 % des répondantes ont déclaré que les difficultés liées à l'équilibre vie pro/vie perso les affecte « significativement » ou « extrêmement ». Chez les hommes, moins de la moitié (49 %) considèrent que les difficultés liées à l'équilibre vie pro/vie perso ont un impact significatif ou extrême sur les femmes. Cet écart de 14 points se distingue dans une enquête où beaucoup d'autres réponses étaient relativement similaires entre hommes et femmes.

### Opportunités manquées à cause des difficultés liées à l'équilibre vie pro/vie perso

Malgré ces résultats, le nombre de personnes ayant déclaré avoir « refusé une promotion, une formation ou une nouvelle responsabilité par crainte que cela n'affecte leur équilibre vie pro/vie perso » était étonnamment similaire entre hommes et femmes. Alors que 19 % des femmes ont indiqué avoir refusé des opportunités à plusieurs reprises, 18 % des hommes ont donné la même réponse.





## 🔍 Avez-vous déjà refusé une promotion, une formation ou une nouvelle responsabilité par crainte que cela n'impacte votre équilibre vie pro/vie perso ?

Masculin ♂

Féminin ♀

Valeur	Pourcentage	Réponses
Oui, plusieurs fois	18 %	86
	19 %	36
Oui, une fois	31 %	145
	28 %	53
Non, mais j'y ai pensé	28 %	131
	26 %	49
Non, jamais	24 %	111
	28 %	54

En réalité, les hommes ont été un peu plus nombreux à n'avoir refusé qu'une seule opportunité de progression (31 % contre 28 %). Les femmes, quant à elles, étaient moins enclines à renoncer à des opportunités : 28 % des répondantes n'avaient jamais décliné une opportunité par crainte pour leur équilibre vie pro/vie perso, contre seulement 24 % des hommes.

## Les femmes sont plus pessimistes quant à leur accès aux opportunités de carrière

Les hommes sont-ils moins sensibles aux difficultés rencontrées par les femmes dans leur carrière, ou sont-ils simplement moins conscients des obstacles auxquels elles font face ? Ou peut-être ni l'un ni l'autre ? Difficile à dire, mais il est clair qu'il existe un écart entre la manière dont les genres perçoivent les opportunités professionnelles pour les femmes.

### Accès aux opportunités de carrière

Une question simple mais révélatrice a été posée : « Selon vous, dans le secteur de la tech, les hommes et les femmes ont-ils un accès égal aux opportunités de développement de carrière ? » Pour commencer, 29 % des répondants des deux genres ont estimé que les opportunités étaient « complètement » égales. Les réponses divergent ensuite : environ 60 % des femmes considèrent que les opportunités sont totalement ou en grande partie égales, contre 75 % des hommes.

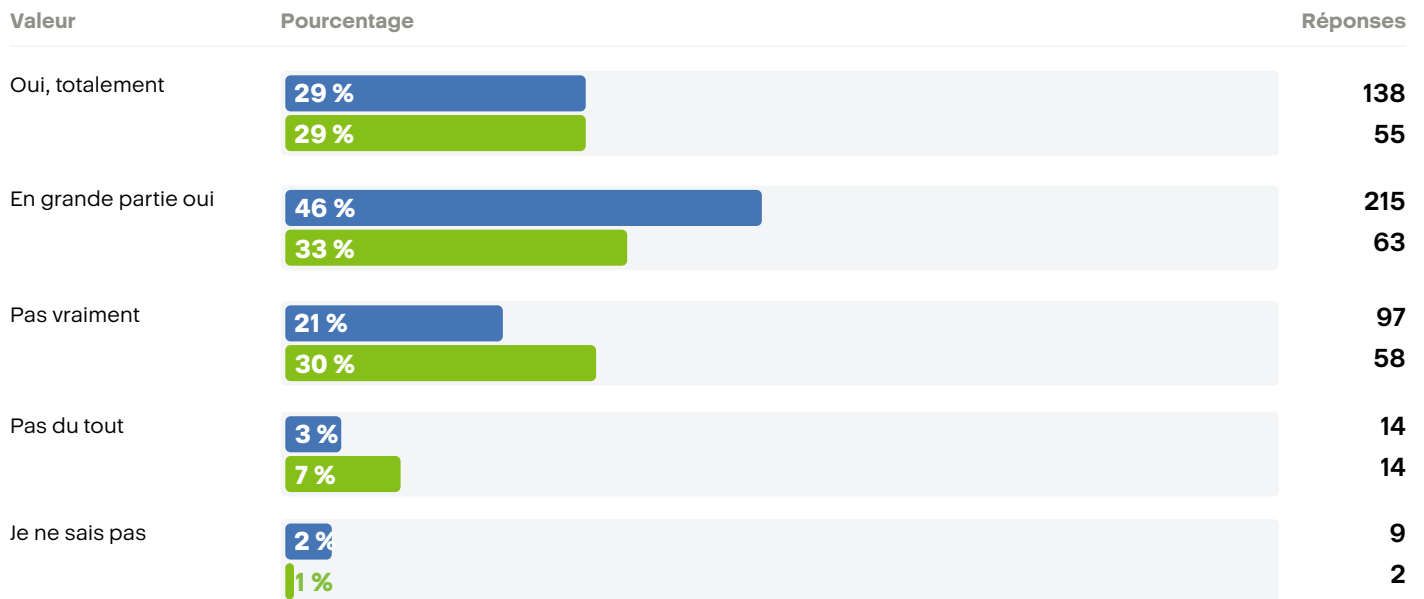




## 🔍 Selon vous, dans le secteur de la tech, les hommes et les femmes ont-ils un accès égal aux opportunités de développement de carrière ?

Masculin ♂

Féminin ♀



Dans le même ordre d'idées, 38 % des femmes ont estimé que les opportunités de carrière n'étaient pas égales, contre seulement 24 % des hommes. L'écart de perception entre les deux genres sur ce sujet est évident.

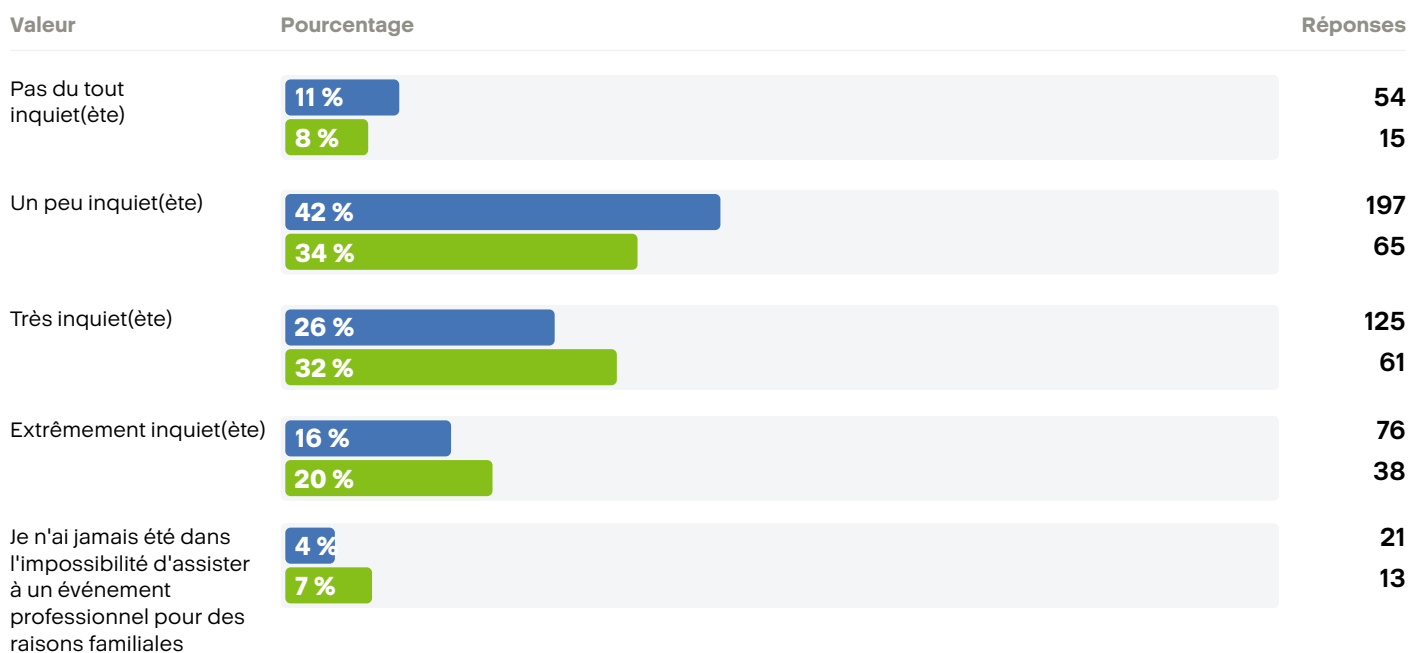
### Participation aux événements professionnels

Les femmes se sont montrées plus préoccupées que les hommes à l'idée de manquer des événements professionnels en réponse à la question : « Si vous ne pouvez pas assister à des événements professionnels à cause de vos responsabilités familiales, dans quelle mesure craignez-vous que cela freine votre carrière ? »

## 🔍 Si vous ne pouvez pas assister à des événements professionnels à cause de vos responsabilités familiales, dans quelle mesure craignez-vous que cela freine votre carrière ?

Masculin ♂

Féminin ♀



Plus de la moitié des femmes, 52 %, ont déclaré être très ou extrêmement inquiètes, contre 42 % des hommes pour la même réponse. À l'inverse, seules 8 % des femmes ont dit ne pas du tout s'inquiéter de manquer des événements pour des raisons familiales, contre 11 % des hommes.

L'écart semble se réduire en ce qui concerne la fréquence à laquelle hommes et femmes doivent manquer des événements à cause de responsabilités familiales. La question : « À quelle fréquence avez-vous l'impression de manquer des opportunités de progression de carrière (par exemple promotions, postes de direction) en raison de responsabilités familiales ? » montre que la moitié des hommes ressentent parfois ou souvent ce manque, un chiffre assez proche des femmes, à 55 %.

## À quelle fréquence avez-vous l'impression de manquer des opportunités de progression de carrière (par exemple promotions, postes de direction) en raison de responsabilités familiales ?

Masculin ♂

Féminin ♀

Valeur	Pourcentage	Réponses
Jamais	15 %	70
	17 %	32
Rarement	29 %	137
	22 %	42
Parfois	36 %	168
	42 %	80
Souvent	14 %	68
	14 %	26
Toujours	6 %	30
	6 %	12

## Les femmes sont plus enclines à promouvoir le leadership féminin, par et pour les femmes

Bien que les femmes ne soient pas globalement insatisfaites des efforts de diversité des organisations, elles souhaitent que les femmes jouent un rôle plus important dans le leadership et le développement professionnel.

### Efforts organisationnels en matière de diversité de genre

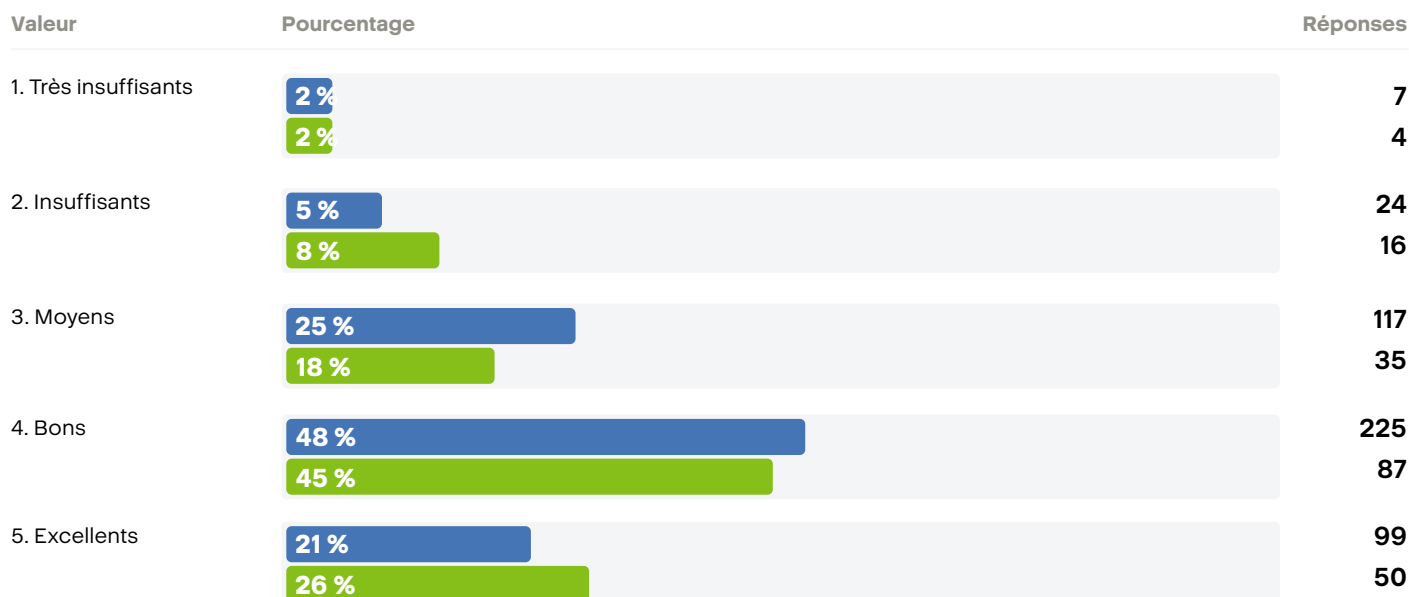
Les programmes de diversité de genre sont légèrement plus appréciés par les femmes que par les hommes. À la question : « Sur une échelle de 1 à 5, comment évalueriez-vous les efforts globaux de votre organisation pour garantir la diversité de genre au sein du lieu de travail ? », une majorité de femmes (71 %) et d'hommes (69 %) ont jugé que les programmes étaient bons ou excellents. Par ailleurs, 26 % des femmes ont estimé ces efforts excellents, contre 21 % des hommes.



## 🔍 Sur une échelle de 1 à 5, comment évalueriez-vous les efforts globaux de votre organisation pour garantir la diversité de genre au sein du lieu de travail ?

Masculin ♂

Féminin ♀



En revanche, 10 % des femmes ont jugé les programmes de diversité « insuffisants » ou « très insuffisants », contre 7 % des hommes. On constate donc une satisfaction et une insatisfaction légèrement plus marquées chez les femmes à l'égard des programmes de diversité.

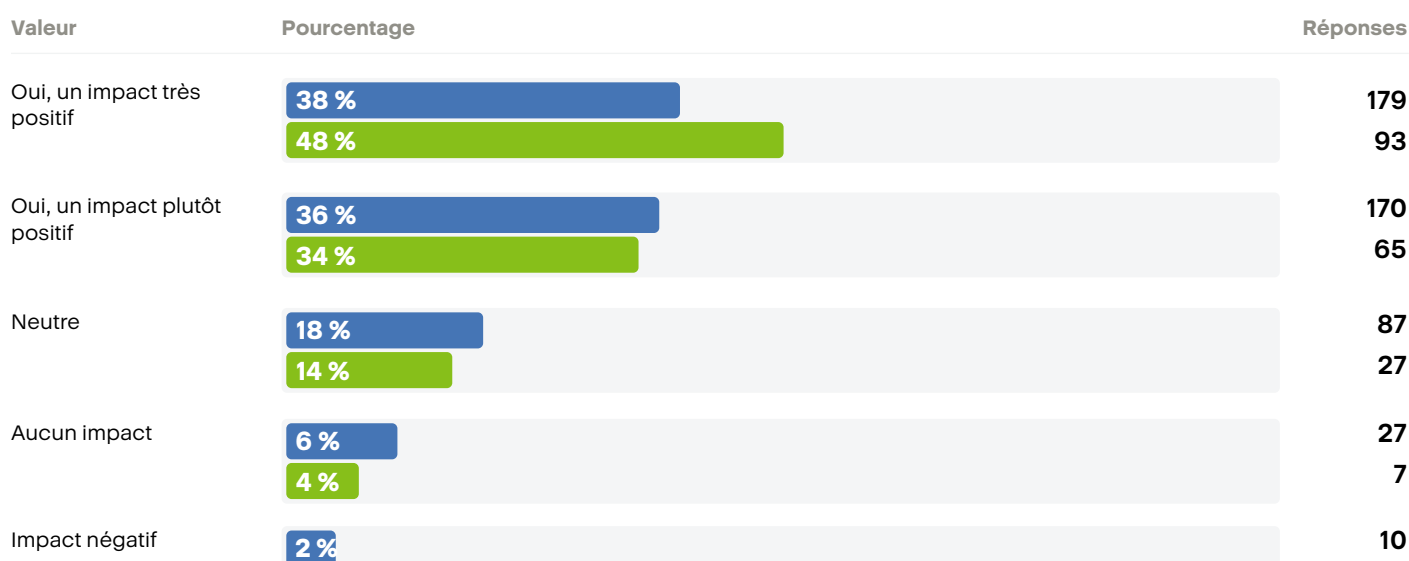
### Impact des femmes aux postes de direction

Lorsqu'il s'agit de leadership, les femmes se sont montrées beaucoup plus optimistes que les hommes quant à l'impact global de la présence féminine. La question « Pensez-vous qu'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction aurait un impact positif sur la culture d'entreprise dans le secteur de la tech ? » a révélé un certain écart de perception.

## 🔍 Pensez-vous qu'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction aurait un impact positif sur la culture d'entreprise dans le secteur de la tech ?

Masculin ♂

Féminin ♀



Une large majorité des femmes (82 %) et des hommes (74 %) estiment qu'accroître la présence des femmes dans les postes de direction aurait un impact positif. Les femmes étaient cependant plus nombreuses à qualifier cet impact de « très positif » (48 %) que les hommes (38 %). Seuls 2 % des hommes pensaient qu'accroître le nombre de femmes en direction aurait un impact négatif, contre 0 % des femmes.

### Initiatives de développement professionnel

Une divergence notable a été observée pour la question : « Quelles initiatives pourraient améliorer l'égalité des genres dans les métiers de la cybersécurité et de la tech ? » Hommes et femmes semblaient privilégier des solutions différentes. Ainsi, 70 % des femmes ont cité le développement du leadership pour les femmes, contre seulement 56 % des hommes.

## ? Quelles initiatives pourraient améliorer l'égalité des genres dans les métiers de la cybersécurité et de la tech ? (Sélectionnez toutes les réponses applicables)

Masculin ♂

Féminin ♀

Valeur	Pourcentage	Réponses
Programmes de mentorat et de soutien	45 %	211
	46 %	
Développement du leadership pour les femmes	56 %	267
	70 %	
Congés parentaux égaux et options de travail flexibles	63 %	296
	58 %	
Formations sur les préjugés sexistes et pratiques de recrutement inclusives	43 %	202
	46 %	
Transparence dans les promotions et la rémunération	40 %	191
	50 %	

Plus d'hommes que de femmes étaient favorables aux initiatives d'égalité des congés parentaux et de travail flexible pour soutenir les femmes en cybersécurité, 63 % des hommes ayant choisi cette option contre 58 % des femmes. En revanche, les femmes étaient plus favorables que les hommes à la transparence dans les promotions et la rémunération, avec un écart de 10 points, 50 % contre 40 %.

## Comment soutenir les femmes dans la tech

Tant les hommes que les femmes déclarent soutenir activement les carrières des femmes dans la tech. La manière dont ce soutien se manifeste peut varier selon le genre.

### Soutien actif aux femmes dans la tech

À la question : « Soutenez-vous activement les initiatives de mentorat pour les femmes dans le secteur de la tech ? Si oui, de quelle manière ? », la réponse a été largement positive pour les deux genres, seulement 14 % des femmes et 13 % des hommes indiquant ne pas offrir de mentorat.



## 🔍 Soutenez-vous activement les initiatives de mentorat pour les femmes dans le secteur de la tech ? Si oui, de quelle manière ?

Masculin ♂

Féminin ♀

Valeur	Pourcentage	Réponses
Oui, via des programmes de mentorat	30 %	142
	39 %	74
Oui, en plaidant en faveur des femmes	25 %	119
	22 %	43
Oui, en offrant soutien ou ressources	32 %	151
	25 %	48
Non, mais j'aimerais le faire	9 %	40
	12 %	23
Non	4 %	21
	2 %	4

Les femmes étaient plus enclines que les hommes, de neuf points de pourcentage, à offrir un soutien via des programmes de mentorat. Un quart des hommes ont déclaré qu'ils plaidaient en faveur des femmes, un chiffre légèrement supérieur aux 22 % de femmes qui se défendaient elles-mêmes.

Bien que le nombre de personnes interrogées soit très faible, il est notable que deux fois plus d'hommes (4 %) que de femmes (2 %) ont indiqué ne pas soutenir activement les efforts de mentorat pour les femmes.

### Soutien des hommes envers les femmes

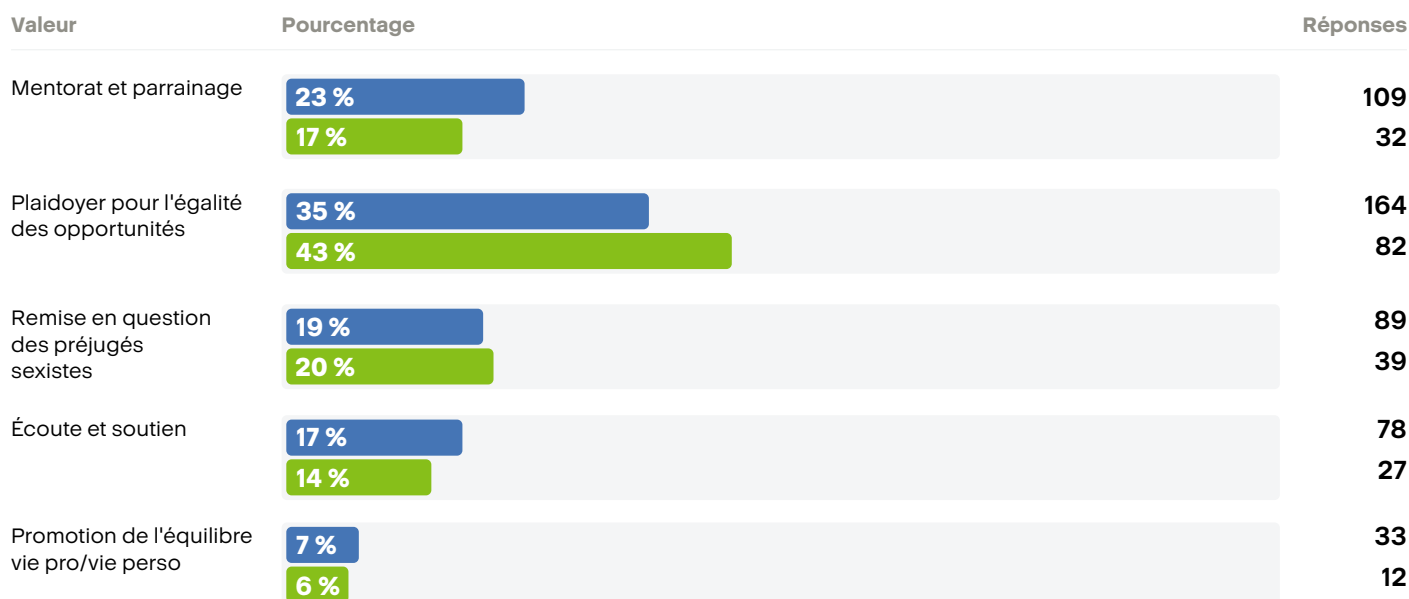
Les réponses à la question « Comment les hommes dans le secteur de la tech peuvent-ils mieux soutenir leurs collègues féminines dans leur progression de carrière ? » montrent que les femmes privilégient davantage le plaidoyer que le mentorat de la part des hommes.



## 🔍 Comment les hommes dans le secteur de la tech peuvent-ils mieux soutenir leurs collègues féminines dans leur progression de carrière ?

Masculin ♂

Féminin ♀



Parmi les femmes, 43 % ont choisi le plaidoyer pour l'égalité des opportunités comme moyen efficace pour les hommes de les soutenir, contre seulement 35 % des hommes. En revanche, 23 % des hommes estimaient pouvoir aider les femmes via le mentorat et le soutien, alors que les femmes étaient moins enthousiastes, seules 17 % souhaitant bénéficier de mentorat de la part des hommes.

### L'écart entre les hommes et les femmes dans la tech ne se limite pas aux chiffres

Les données de l'enquête révèlent l'existence d'un écart de perception entre les hommes et les femmes dans la tech sur plusieurs aspects. Les différences entre la manière dont les femmes perçoivent leur propre carrière et celle dont les hommes perçoivent les femmes dans la tech sont parfois marquées.

Les femmes sont plus susceptibles d'identifier les préjugés à leur rencontre que les hommes, et elles ont une vision plus négative des opportunités de carrière pour les femmes que les hommes. L'équilibre vie pro/vie perso reste un domaine où les perceptions divergent.

L'écart entre hommes et femmes dans la tech est donc significatif, tant sur le plan des effectifs que des perceptions.

### Méthodologie

**Taille de l'échantillon :** 666 personnes interrogées

**Répartition géographique :** mondiale, avec des participants provenant des États-Unis, du Royaume-Uni, de la Suisse, d'Allemagne, d'Espagne, d'Italie, de Singapour et du Japon.

**Profil des personnes interrogées :** 71 % d'hommes, 29 % de femmes ; majorité en emploi à temps plein ; tranche d'âge variée (25–64 ans).