

Comment assurer la parité dans les métiers de la finance, à l'aune des nouvelles technologies ?

Compte-rendu de la conférence du 12 mars 2026 organisée conjointement par le Centre des Professions Financières et l'AEFR.

Introduction : un enjeu économique et sociétal

La conférence organisée conjointement par l'Association Europe-Finances-Régulations (AEFR) et le Centre des Professions Financières (CPF) le 12 mars 2026 s'est inscrite dans une démarche inédite : aborder la question de la parité dans le secteur financier à travers le prisme des nouvelles technologies, alors que la Journée internationale des droits des femmes était célébrée quelques jours plus tôt. L'objectif était double : dresser un état des lieux des inégalités persistantes et identifier des leviers concrets pour y remédier, dans un contexte où l'intelligence artificielle, le quantique et le numérique redessinent les métiers de la finance.

Pervenche Berès, Présidente de l'AEFR, en introduction, a rappelé que la parité n'est pas seulement une question d'égalité, mais aussi un impératif économique. Les femmes, qui représentent la moitié de la population, doivent pouvoir contribuer pleinement au financement des défis sociaux. Pourtant, malgré les progrès réalisés, des obstacles « sous-marins » persistent, notamment dans les métiers techniques et stratégiques. L'émergence des nouvelles technologies risque d'aggraver ces biais si aucune action n'est engagée. Elle a également évoqué le numéro de la Revue d'Économie Financière consacré aux « Femmes et Finance », ainsi que le baromètre de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) de mars 2026, qui met en lumière les écarts persistants dans l'investissement féminin.

Béatrice Imhaus, secrétaire générale de Parité Assurance, a présenté les actions et les résultats de cette association créée en 2008 pour briser le plafond de verre dans le secteur de l'assurance.

À l'époque, les femmes étaient principalement cantonnées aux métiers supports (ressources humaines, communication), tandis que les postes techniques et stratégiques restaient majoritairement masculins.

Parité Assurance a mis en place un ensemble d'outils pour favoriser l'accès des femmes aux postes de direction :

- plus de 100 femmes ont été accompagnées pour franchir les étapes clés de leur carrière grâce à un mentorat ;
- des événements et webinaires sont organisés pour partager les bonnes pratiques et renforcer la visibilité des femmes dirigeantes ;
- un livre blanc de Cécile Bessière et Sybille Gollac « Le genre du capital » avec une charte pour l'égalité de revenus et de patrimoine ;
- jeu de société.

Mais les chiffres révèlent une situation contrastée :

- 60% de femmes dans le secteur de l'assurance, mais seulement 30% dans l'informatique et 58,5% dans l'actuariat, avec une surreprésentation dans les rôles techniques plutôt que stratégiques ;
- 53% des entreprises ont répondu à l'obligation légale de 30% de femmes dans les instances dirigeantes, mais avec des disparités importantes (40% chez Generali, 15% chez Groupama).

Béatrice Imhaus a souligné que, malgré ces avancées, les stéréotypes persistent et que les femmes restent sous-représentées dans les métiers porteurs d'avenir, comme l'intelligence artificielle. Elle a insisté sur la nécessité de continuer les actions de sensibilisation et de formation, montrer l'exemplarité et créer un environnement bienveillant pour permettre aux femmes de s'épanouir dans ces métiers.



Mélanie Guenais, maîtresse de conférences en mathématiques à l'Université Paris-Saclay, a offert une analyse approfondie des biais éducatifs qui limitent l'accès des femmes aux métiers scientifiques et techniques. Son intervention a mis en lumière les conséquences de la réforme du lycée sur l'orientation des jeunes filles.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans les études supérieures sciences et santé plus que 46% en sciences sans les filières santé) mais elles restent sous-représentées dans les filières prestigieuses (mathématiques, physique, informatique). L'informatique, historiquement féminin, a vu sa part de femmes chuter avec l'arrivée massive des hommes dans les années 1980. Aujourd'hui, les femmes ne représentent plus que 30% des effectifs dans ce domaine.

Mélanie Guenais a pointé du doigt les effets néfastes de la réforme du bac, qui a supprimé les mathématiques en filière littéraire. Cette décision a réduit l'accès des filles aux écoles de commerce et aux métiers techniques, où les mathématiques sont souvent un prérequis. Elle a plaidé pour une réintroduction des mathématiques pour tous, ainsi qu'une adaptation des concours pour éviter les biais masculins.

Selon elle, pour briser les plafonds de verre, il faut :

- réformer les concours, historiquement conçus par et pour les hommes, ils favorisent les profils masculins. Il est nécessaire de les repenser pour les rendre plus inclusifs ;
- promouvoir des quotas dans les formations sélectives, pour garantir une représentation équilibrée des genres ;
- sensibiliser aux biais et former les enseignants et les recruteurs à reconnaître et à éviter les stéréotypes de genre.

Mélanie Guenais a conclu en insistant sur l'importance de comprendre les effets de structure qui handicapent les orientations futures, et de mettre en place des politiques publiques pour y remédier.

Soledad Zignago, économiste et chercheuse à la Banque de France, a présenté une analyse des inégalités dans le domaine de la recherche en économie et finance. Son intervention a révélé un plafond de verre particulièrement tenace dans ce secteur.

Une sous-représentation persistante :

- seules 32% des chercheuses en économie en France sont des femmes, avec une chute à 31% au niveau des professeures ;
- en macroéconomie et économie monétaire, les femmes ne représentent que 19% des chercheurs, alors que ces domaines sont parmi les plus prestigieux et influents.

Soledad Zignago a cité plusieurs études montrant l'existence de biais systémiques, les femmes sont moins citées que leurs homologues masculins, plus interrompues lors des séminaires et souvent reléguées à des sujets considérés comme « féminins » (économie du travail, éducation), tandis que les hommes dominent les domaines « nobles » (finance, économie internationale).

Pour avancer, elle propose :

- d'instaurer des quotas comme l'a fait la Banque de France, qui a atteint la parité au COMEX – même si c'était pour une durée limitée - grâce à des objectifs chiffrés ;
- de développer le mentorat pour soutenir les chercheuses et les aider à surmonter les obstacles ;
- de sensibiliser les institutions à l'importance de la diversité et de l'inclusion dans la recherche.



Soledad Zignago a souligné que, malgré les progrès, les femmes restent sous-représentées dans les postes à haute responsabilité, et que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour briser ce plafond de verre.

Perrine Kaltwasser, membre du Directoire de La Banque Postale, a partagé son expérience personnelle et les actions mises en place pour favoriser la parité dans son organisation. Son intervention a mis en lumière l'importance des rôles modèles et de la formation continue.

Perrine Kaltwasser a évoqué l'ambiguïté du concept de rôle modèle : si les femmes dirigeantes peuvent inspirer, elles peuvent aussi être perçues comme des «superwomen», ce qui peut décourager les jeunes femmes. Elle a insisté sur la nécessité de montrer des parcours variés, pas seulement ceux des femmes occupant des postes de direction.

Pour avancer, elle soutient des actions concrètes :

- impliquer des hommes et des femmes dans le mentorat, notamment ceux qui ont des filles en âge de travailler ;
- importance de la formation continue pour adapter les compétences aux nouvelles technologies et permettre aux femmes de rattraper les retards liés aux réformes éducatives ;
- instaurer des quotas dans les startups, La Poste a réussi à atteindre 40% de fondatrices dans les startups incubées, prouvant que des objectifs ambitieux sont réalisables.

Elle a souligné que l'intelligence artificielle et le numérique doivent intégrer des équipes diversifiées pour éviter les biais algorithmiques. Elle a également insisté sur la nécessité de former les managers et les DRH à l'inclusion, pour maintenir l'attention sur la parité et éviter les reculs.

Les échanges avec le public ont permis d'approfondir plusieurs points clés.

Les entreprises commencent à intégrer des femmes dans leurs plans de succession, mais les données globales manquent. Perrine Kaltwasser a souligné que, malgré les progrès, les femmes restent sous-représentées dans les viviers de haut potentiel, notamment en raison des contraintes liées à la maternité.

Mélanie Guenais et Soledad Zignago ont insisté sur le fait que le plafond de verre n'est pas un choix individuel, mais le résultat de pressions externes (sexisme, exclusion, isolement). Les programmes de mentorat et les réseaux féminins sont essentiels pour briser cette dynamique.

Les DRH ont un rôle crucial à jouer pour maintenir l'attention sur la parité. Comme l'a rappelé Perrine Kaltwasser, dès qu'on cesse de faire attention, la situation se dégrade. Il est donc essentiel de former les managers et de mettre en place des indicateurs de suivi.

Marie-Agnès Nicolet conclut l'échange en redisant l'importance de la réforme des mathématiques au lycée comme nécessitant des ajustements. Il est aussi, selon elle, essentiel de renforcer la formation professionnelle continue, non seulement pour pallier les effets négatifs de la réforme, mais aussi pour s'adapter aux évolutions majeures des métiers, notamment avec l'IA et les nouvelles technologies. La loi Rixain pourrait également être révisée pour intégrer des quotas dans le monde universitaire, à l'instar des entreprises. Elle rappelle enfin une tendance positive dans l'étude de l'AMF (mars 2026) : malgré des écarts persistants entre hommes et femmes, on observe depuis trois ans un intérêt croissant des femmes pour la bourse et l'investissement, ainsi qu'une recherche active d'informations sur ces sujets. ■

Ce compte rendu a été rédigé par Pervenche BÈRES, Présidente de l'AEFR.