

# FICHE PRATIQUE

## Recruter plus de femmes dans la filière des infrastructures numériques

# 01

### 01 Pourquoi est-ce stratégique ?

- **Un vivier de talents sous-exploités dans la filière :** le taux de féminisation est relativement homogène sur l'ensemble de la filière, avec environ 30 % des emplois occupés par des femmes. Cependant la majorité des femmes dans la filière occupent des postes administratifs, et sont très minoritaires dans les fonctions techniques... Les intégrer, c'est élargir les recrutements pour des métiers en forte tension.
- **Un facteur de performance et de fidélisation :** il est démontré que les équipes mixtes favorisent la créativité, améliorent l'ambiance de travail et limitent les départs.
- **Une image moderne et engagée :** agir pour la mixité dans les effectifs renforce l'attractivité du secteur et améliore la marque employeur des entreprises comme leur image auprès des partenaires et clients.
- **Une exigence réglementaire :** l'égalité professionnelle est encadrée par la loi et mesurée via l'Index [égalité femmes-hommes](#). C'est un engagement sociétal collectif.

## 30%

le taux de féminisation est relativement homogène sur l'ensemble de la filière, avec environ 30 % des emplois occupés par des femmes. Cependant, plus de 50% des femmes travaillent dans des fonctions administratives. ([source](#))

## 63%

des entreprises de la filière déclarent avoir déjà mis en place des actions spécifiques pour favoriser la féminisation ([source](#))

# 02

### Conseils pratiques pour les TPE/PME 02



- **Rédiger des annonces plus attractives pour les femmes** en utilisant un **vocabulaire neutre** qui limite les biais stéréotypés : mettez vos **titres d'annonces au masculin et féminin** (technicien / technicienne...), **évitez les formules virilisantes** du type « Vous aimez relever des défis techniques, vous avez un solide mental et pas peur de vous salir les mains », préférez des formules comme “nous croyons en la richesse des profils variés dans les métiers techniques”.
- **Recrutez sur les compétences, plus que sur le diplôme :** les carrières féminines sont souvent marquées par des interruptions (maternité, reconversion, temps partiel). Valorisez l'**expérience**, les **savoir-faire** et la **motivation** plutôt que le seul parcours académique.
- **Appuyez vous sur les réseaux associatifs :** des associations spécialisées peuvent vous aider à **identifier des candidates** dans le numérique ou d'autres métiers techniques (liens plus bas).
- **Sensibilisez vos équipes :** diffusez des contenus et échangez sur les représentations, mais pensez aussi à créer un **environnement accueillant** pour les femmes (attention aux propos sexistes, proposer des toilettes et vestiaires séparés et sécurisés, la flexibilité des horaires...).
- **Montrez des perspectives professionnelles :** mettez en avant les **évolutions possibles** (formations, promotions, certifications) pour des femmes vers des postes à responsabilité.
- **Encouragez le rôle de modèles féminins :** proposez par exemple à vos techniciennes de devenir ambassadrices en **partageant leur expérience** (témoignages en classe, vidéos courtes sur le métier sur les réseaux sociaux, participation à des journées portes ouvertes).



## 03 Dispositifs & aides disponibles



### Votre OPCO, France Travail, Région : aides à la formation ou à l'embauche de femmes pour les métiers en tension :

Pour les métiers techniques, contactez ces structures qui proposent souvent des aides ou des accompagnements pour la formation et le recrutement de femmes dans ces domaines. Les infrastructures numériques en font généralement partie.



### Mentorat et réseaux professionnels pour accompagner les nouvelles recrues :

les programmes de mentorat interne ou via des réseaux professionnels permettent de faciliter l'intégration des nouvelles recrues et leur développement de carrière. Cela permet d'échanger sur leurs questionnements, leurs difficultés, l'articulation vie professionnelle et personnelle, etc.



### Ecosystème associatif :

Des associations peuvent vous aider à trouver des candidates qualifiées, à organiser des événements de sensibilisation, à partager des témoignages inspirants... Ces associations peuvent être généralistes (ex. Elles bougent, CIDFF, Interelles...) ou spécialisées (ex. Tech pour toutes, Femmes@numérique, Femmes ingénieures, Social Builder...).

## Des ressources en ligne pour aller plus loin 04



### Conseils et ressources pratiques pour faciliter le recrutement de femmes sur vos métiers.



### Autres ressources utiles :

- Plateforme web "recruter autrement" de l'AFDAS  et plateforme de sensibilisation aux VHSS 
- Etude de l'Observatoire des métiers du BTP sur la féminisation des métiers dans le BTP 
- Article sur les femmes dans le BTP et le nécessaire changement de paradigme 
- Page d'information sur les femmes dans le numérique de Talents du numérique 
- Annuaire d'associations œuvrant la parité et l'inclusion des femmes 
- Guide du ministère du Travail pour favoriser l'inclusion des femmes dans les TPE/PME 
- Diagnostic de l'état de la filière et des dynamiques engagées en matière de féminisation 