



LES 10 POINTS PRATIQUES

pour rédiger une offre d'emploi inclusive !

Le numérique
au féminin

www.digital113.fr



Les 10 points pratiques pour rédiger une offre d'emploi inclusive !

Le numérique
au féminin

Digital 113 est très engagé sur les sujets autour de la mixité.

La nomination en décembre 2019 de **Magali Germond**, membre du Conseil d'Administration de Digital 113, au poste de déléguée régionale Femmes du Numérique pour Numeum Occitanie a boosté nos actions sur **la place des femmes dans la filière Numérique**.



La filière Numérique connaît une forte croissance, et d'après les différentes études, cette croissance sera **pérenne** et **exponentielle**. Attirer des nouveaux talents et les conserver est un enjeu très fort pour l'ensemble des entreprises de la filière. Malheureusement, non seulement le manque de candidats s'accroît mais **cette pénurie s'amplifie lorsqu'on s'attarde aux profils féminins** qui postulent à nos offres d'emploi.

Est-ce par manque d'attractivité ? Une difficulté à comprendre le périmètre du métier via les offres d'emploi ? Est-ce la formulation de l'offre ? Son contenu ? Un manque de confiance dans la filière ou l'entreprise ? La crainte d'un environnement peu rassurant et peu adapté à son rythme de vie ? Une difficulté à se projeter vers un équilibre vie pro / vie perso ? Des manquements des propositions issues des algorithmes des canaux de diffusion utilisés ?

Au-delà du sujet sociétal que suggère la place des femmes dans une filière donnée, il est pertinent de **se questionner différemment sur le constat du manque de candidature féminine**, de façon globale mais également ciblée aux postes des métiers Tech.

Le comité mixité de Digital 113 s'est challengé sur ces questions afin de produire ce petit guide de bonnes pratiques et apporter quelques conseils rapportés lors d'entretiens effectués auprès de femmes, étudiantes, dirigeantes de notre filière.

Cette fiche a été conçue pour **donner des astuces de rédaction d'offres d'emploi**, afin d'inciter plus de femmes à y postuler ; mais elle est tout à fait transposable à tous les types de publics en faveur de **recrutements plus inclusifs**.

Nos 10 recommandations

1 L'intitulé du poste

C'est la 1^{ère} chose que va voir votre candidat.e ! Il est primordial de trouver **un intitulé accrocheur et d'utiliser une écriture inclusive**. L'utilisation de termes anglais est bien perçue dans notre filière.

2 Les notions essentielles à mettre en avant

Avant tout, les valeurs de votre entreprise !

En effet, l'affichage des valeurs de l'entreprise est fondamental aujourd'hui dans le recrutement et permet aux candidats de **mieux se projeter dans la raison d'être de l'entreprise** pour mieux s'y investir. Au-delà de l'affichage, des exemples concrets peuvent être indiqués.

Il peut être intéressant de préciser **le mode de travail** et **valoriser la notion de flexibilité dans le travail** qui représente un axe majeur de choix pour les candidats d'aujourd'hui : *horaires, télétravail...*

Le motif du recrutement peut permettre aux femmes de **se projeter** de façon plus concrète et d'être plus à l'aise en entretien.



3 Les compétences

Il est primordial de respecter **un équilibre entre les soft skills et les compétences attendues**. Il ne faut pas hésiter à décrire le profil et type de personnalité recherchée afin de ne pas s'attarder qu'aux attentes techniques.

Nous conseillons d'indiquer de manière claire les compétences indispensables pour le poste à pourvoir et séparément ajouter les compétences "en plus", à faire apparaître de façon différente (*mettre des niveaux par exemple*).

Attention ! **Une liste de compétences trop longue aura tendance à décourager le public féminin**, qui a tendance à ne postuler uniquement lorsqu'elle coche la totalité des compétences attendues.

4 Les éléments de votre annonce

Soyez **clair et transparent** dès la rédaction de votre annonce en indiquant des éléments factuels : CA de l'entreprise, ouverture sur une discussion autour du salaire, accompagnement à l'évolution de carrière, description de l'environnement de travail, détails des étapes de recrutements (*nombre d'entretien, test technique...*).

5 Le ton et la rédaction

Une note d'humour est toujours la bienvenue ! La projection dans une entreprise "conviviale" est plus aisée.

Nous conseillons de favoriser **les verbes d'action** dans la rédaction de l'offre (*vous pouvez vous référer à la Taxonomie de Bloom pour vous aider à trouver ces verbes*).

6 Le contact et la présentation de l'équipe

Ne pas hésiter à **noter le poste occupé par le contact référent** de l'offre d'emploi. Lorsqu'il s'agit de femmes, l'inconscient collectif va associer le nom au service RH ou administratif.

Cela permet aussi à des femmes qui postuleraient de pouvoir **s'identifier à une femme déjà présente** dans cette entreprise, sur un métier tech ou un métier à responsabilités par exemple.



À éviter pour ne pas décourager



7 La discrimination positive

Il n'est pas nécessaire d'inscrire qu'un profil féminin serait apprécié. Cela remet en cause le motif de l'entretien/recrutement : *genre ou compétences ?*

8 Trop de précision dans les attendus techniques

Une annonce ouverte donne une impression d'être bien plus accessible qu'une annonce avec des technos très précises. Plus il y a d'exigences, plus il est difficile de s'identifier au poste. Si vous êtes ouvert sur certains points, laissez venir les suggestions lors de l'entretien !

La diffusion de l'offre

9 Multiplier les plateformes de diffusion

Certains algorithmes ne proposent pas autant de profils féminins que de profils masculins. Nous vous conseillons d'utiliser **un job-board pour multidiffuser votre offre sur différentes plateformes**, payantes et gratuites, ce qui permettra de centraliser la gestion de toutes les candidatures au même endroit.

10 La convivialité de votre offre

Certaines plateformes font ressortir les offres de façon plus harmonieuse et dynamique que d'autres. **Attention à ce que votre offre ne paraisse pas trop austère !**

Remerciements :

Cette initiative est à l'origine du **comité mixité de Digital 113**.

Nous remercions **Corinne** (APEC), **Cédric** et **Hélène** (DATA BENE), **Pascale** (INDDIGO), **Carole-Laure** (AMUE), **Laure** (ATOS), et **Oriane** (Jeune diplômée de l'EPF Ecoles d'Ingénieurs.es) pour leur contribution bénévole.

Un merci particulier à Magali Germond pour sa coordination du projet.

Le numérique au féminin

Vous souhaitez rejoindre les actions du comité mixité ?

Votre contact Digital 113

Mathilde ALARÇON

Chargée de mission formation & talents
Digital 113

mathilde.alarcon@digital113.fr



POUR RECEVOIR TOUTES **NOS ACTUALITÉS**

Inscrivez-vous à notre newsletter



www.digital113.fr

