## Bonnes et mauvaises pratiques en termes de biais de genre

le cas des métiers du numérique











Les métiers du numérique sont en pleine croissance (dans les entreprises numériques ou celles qui intègrent le numérique) et offre des opportunités toujours plus nombreuses. Ces métiers sont pourvoyeurs d'emploi, en perpétuelle recherche de nouveaux talents. Il est donc urgent d'y attirer de nouveaux profils et notamment des femmes qui sont en minorité dans ce secteur. Ces métiers sont loin d'être épargnés par les inégalités de sexe, des stéréotypes sexués sont toujours présents et ancrés dans nos représentations sociales et véhiculées par tout le monde elles deviennent des biais de genre dans nos pratiques professionnelles.

Une équipe mixte et diverse offrira une intelligence collective supérieure et aura tendance à prendre de meilleures décisions. Pour le dire autrement, la mixité est importante à la fois sur le plan de la performance collective, mais également sur le plan humain en favorisant l'harmonie et l'équilibre entre les collaborateurs et collaboratrices.

A l'issue d'une materclass organisée en 2021 par La Région Hauts-de-France, le CORIF (Conseil Recherche Ingénierie Formation pour égalité F-H) de Lille, le GRETA Hauts-de-France et la MIE de Roubaix, ont décidé de réaliser un 4 pages sur les bonnes et mauvaises pratiques pour outiller les professionnels et profesionnelles sur la question des femmes dans le numérique.

Ce document synthétique reprend le travail mené par le CORIF avec le Laboratoire GERICOO dans le cadre d'une recherche action de 3 années (2015-2017) financée par la Région Nord-pas-de-Calais. Cet outil simplifié a pour objectif d'indiquer aux professionnels et profesionnelles les pratiques à faire et ne pas faire et d'accompagner ainsi la transformation de leurs pratiques sans être victime du syndrome de l'imposteur.

Que vous soyez professionnel ou profesionnelle de l'orientation, de l'insertion, de l'emploi, de l'entreprise ou des ressources humaines vous trouverez quelques idées pour améliorer certaines pratiques professionnelles afin d'apporter plus de mixité dans les métiers où il n'y en a pas.

La promotion, la communication jouent un rôle important pour attirer de nouveaux talents ou lorsque nous présentons des métiers au public, ou encore lorsque nous communiquons lors d'un évènement forum, colloque, reseaux sociaux... En adoptant une communication plus égalitaire nous pourrons attirer tous les profils et laisser la place à chacun et chacune.

# Agir sur la communication et rendre les métiers plus attractifs

La réflexion commence avec la communication externe dès la conception des supports. Adopter une communication respectueuse et mixte c'est éviter les couleurs froides et les illustrations abstraites, c'est adopter un langage inclusif et adapter la présentation des documents et des métiers avec un vocabulaire moins technique.

#### **Exemples:**



Ci-dessous et en page suivante, 3 grilles méthodologiques des actions déconseillées et de leurs alternatives inclusives :

**Couleurs**: Proposer du bleu et rose pour les femmes et le sombre pour les hommes.

Accessoires: Insérer des objets genrés pour les femmes et les hommes (ordinateur pour les hommes et téléphone pour les femmes).

Activités: Représenter les femmes comme exécutantes et les hommes en fonction de décision.

Postures et attitudes : Position statique pour les femmes et dynamique pour les hommes.

Rapports: Domination / soumission.

**Couleurs :** Favoriser des couleurs mixtes aubergines, claires pour tout le monde.

**Accessoires**: Équilibrer la répartition d'un outil en fonction du public affiché.

**Activités :** Favoriser l'image d'activités collaboratives hommes/femmes.

Postures et attitudes : Proposer une équivalence aux deux genres.

Rapports: Tout le monde assis ou debout, échange et non pas une position d'écoute et d'expression.









## Représentation d'un ou des métiers :



Toujours représenter le métier derrière un écran.

Favoriser la solitude.

N'afficher que des hommes animateurs (en animation collective).

Diffuser des stéréotypes même positifs.

Ne valoriser que des métiers ingénieur/bac+5.



Montrer les salaires et promotions possibles.

Alterner le féminin dans le nom des métiers.

Communiquer sur les horaires.

mMntrer qu'il est possible d'articuler vie professionnelle avec vie personnelle.

Montrer les différents environnements professionnels et lieux géographiques possibles.

### Recrutement:



Ne représenter que l'un des deux sexes.

Assigner des qualités dominantes aux hommes comme le Leadership et la technique, puis d'autres qualités aux femmes comme la créativité et le relationnel.

Avoir des conversations et références geek.

Créer des groupes d'entre-soi en parlant très technique.



Représenter l'équilibre femmes et hommes.

Faire la parité sur les programmes.

Répartir les temps de parole entre les hommes et les femmes.

Ne pas faire témoigner que des hommes.

Proposer des activités concrètes pour se représenter les métiers.

L'offre d'emploi doit être explicite dans les termes utilisés comme le choix de diplômes et qualification utilisées.

# Proposer un recrutement non-genré

Le travail de la mixité se fait en amont et pendant les recrutements. Pour cela il est nécessaire de vérifier que le site de diffusion soit visible par autant de femmes que d'hommes. Veiller à ce que l'offre publiée soit explicitement mixte et que les équipes en charge du recrutement soient formées pour eviter toute question ou remarque sexiste. Ci-dessous, des préconisations à destination des recruteurs mais également à tous les acteurs concernés dans par les processus de recrutement.

Si besoin d'information vous pouvez contacter des services extérieur et consulter le Mooc du CORIF



#### En amont

Organiser un temps de discussion avec l'équipe sur la mixité et l'accueil en entreprise.

Construire un programme d'immersion complet et riche en découvertes, rencontres et activités.

Identifier si possible, des modèles de femmes dans le numérique, tutrices, collaboratrices, manageuses...



#### Pendant pour éviter le «tuyau percé»

Adopter un langage sans stéréotypes, une posture et un discours égalitaire

Lutter contre les préjugés et la figure geek

Organiser des échanges privilégiés avec des collaboratrices sur des fonctions techniques et/ou postes à responsabilité

Valoriser les qualités et les réussites des femmes

Présenter les opportunités existantes

Présenter les actions permettant aux collaboratrices d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle

Donner envie à la personne de s'orienter vers le numérique

## Enfin,

La mixité dans les métiers du numérique est souhaitable pour des raisons d'égalité mais aussi parce qu'il est inconcevable de se priver de la moitié des talents disponibles.

Ce guide de bonnes pratiques vous donne les clés pour former davantage de femmes dans le cadre d'une pédagogie inclusive mais aussi pour changer vos modes de recrutement pour plus de diversité et pour une meilleure intégration des talents féminins au sein des entreprises. Il faut casser les stéréotypes et faire bouger durablement les lignes pour inciter les vocations. C'est de la responsabilité de tous les acteurs de sensibiliser, former et de recruter davantage de femmes. **Nous devons tous changer nos pratiques!** 









