OPIIEC

LES ESSENTIELS

# Reconversion des femmes dans les métiers du numérique

#ReconversionProfessionnelle
#FemmesEtNumérique
#TechAuFéminin
#ReconversionFemmesNumérique
#FormationNumérique

Septembre 2025

# SOMMAIRE


**ÉLÉMENTS DE CONTEXTE** 3

La reconversion des femmes, un levier clé pour le secteur du numérique
Les entreprises de la branche du secteur du numérique
Quelques chiffres clés sur le secteur du numérique

**QUESTION 1**

**RECONVERSION DES FEMMES DANS LE NUMÉRIQUE : QUELLES PRATIQUES EN ENTREPRISE ?** 6

Introduction
Une visibilité des métiers à renforcer
Vers des pratiques de recrutement plus ouvertes mais encore sélectives
Des profils recrutés qui se diversifient
La place des femmes de plus en plus plébiscitée par les entreprises
Des profils en reconversion plébiscités pour leur savoir-être ou leur connaissance

**QUESTION 2**

**PARCOURS DES FEMMES EN RECONVERSION : QUELS LEVIERS ET FREINS INFLUENCENT LEUR RÉUSSITE ?** 10

Introduction
La place des femmes dans le secteur numérique
Les enjeux et défis de la reconversion des femmes dans le numérique
Parcours de réussite

**QUESTION 3**

**QUELLES ACTIONS PEUVENT RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE AUPRÈS DES FEMMES EN RECONVERSION ?** 14

Des axes d'amélioration identifiés
Des actions à penser

# RECONVERSION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE – De quoi parle-t-on ?

Dans un contexte de transformation technologique accélérée et de tensions croissantes sur le marché de l'emploi du numérique, la reconversion professionnelle apparaît comme une opportunité stratégique, à la fois pour répondre aux besoins en compétences du secteur et pour favoriser une meilleure inclusion des femmes dans des métiers encore largement masculins.

L'étude réalisée croise plusieurs enjeux : l'égalité professionnelle, l'attractivité des filières du numérique, la sécurisation des parcours, et la montée en compétences dans un secteur en constante évolution. Comprendre ce dont il est question, c'est aussi interroger les motivations, les freins, les mécanismes d'accompagnement et les leviers de réussite propres à ces trajectoires de reconversion au féminin.

## La reconversion des femmes, un levier clé pour le secteur du numérique

Le secteur du numérique est l'un des moteurs de l'économie et de l'innovation en France et dans le monde. Il offre de nombreuses opportunités d'emploi, notamment dans des métiers en tension tels que le développement informatique, la cybersécurité, la data science ou encore l'intelligence artificielle. **Pourtant, les femmes y restent largement sous-représentées.**

**85 %** | 85 % des entreprises ont des besoins de recrutement importants sur les métiers avec une forte composante technique, et 50 % d'entre elles rencontrent des difficultés à recruter dans ces domaines.

**15 %** | Selon l'INSEE, en 2023, les femmes occupent 15% des emplois techniques dans le secteur du numérique, un pourcentage qui est resté relativement stable ces dernières années.

**45 %** | Selon une étude menée par France Travail en 2022, près de 45 % des femmes qui se forment aux métiers du numérique sont en reconversion, révélant un attrait pour les femmes vers le secteur du numérique.

**Or, de 1972 à 1985, la filière informatique était la deuxième filière comportant le plus de femmes ingénieures au sein des formations techniques.**

### Les enjeux de la féminisation du numérique

- Performance et innovation
- Réponse à la pénurie de talents
- Égalité des chances et inclusion

### Les causes d'une sous-représentation

- Stéréotypes de genre
- Manque de modèles féminins
- Auto-censure et manque de confiance
- Difficultés d'accès à la formation

# RECONVERSION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE – De quoi parle-t-on ?

## Les entreprises de la branche du secteur du numérique

Le secteur Numérique regroupe les éditeurs de logiciels, les entreprises de services du numérique (ESN) et les entreprises de conseil en technologies.

La féminisation du secteur du numérique est aujourd'hui perçue comme un enjeu stratégique par un nombre croissant d'entreprises, tant pour répondre à la pénurie de talents que pour favoriser l'innovation et la performance collective. Plusieurs initiatives et évolutions témoignent d'une volonté affirmée d'intégrer davantage de femmes dans les effectifs, même si des obstacles persistent. Dans ce cadre, un certain nombre d'entreprises ont été sollicitées et interrogées à travers une enquête en ligne et des entretiens.

### Enquête en ligne à destination des entreprises

Un questionnaire en ligne a été diffusé entre mars et avril 2025 auprès d'entreprises du secteur pour recueillir des données sur leurs pratiques et perceptions concernant la reconversion professionnelle des femmes. Cette enquête a permis de recueillir 220 réponses au cours de cette période.

Caractéristiques des répondants à l'enquête :

**32 %**
des entreprises ont moins de 10 salarié·es

**48 %**
interviennent dans la programmation (multi-réponses possibles)

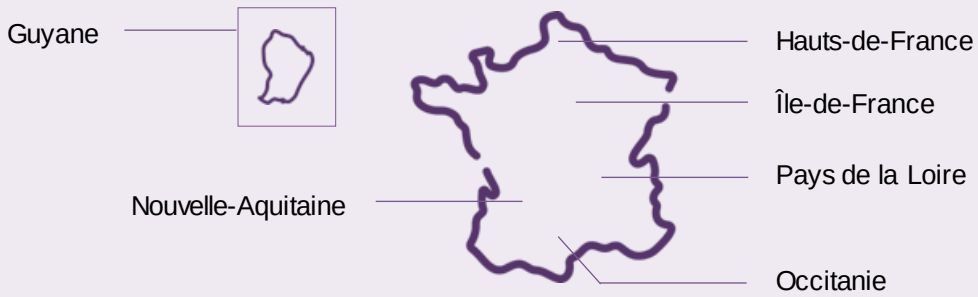
**79 %**
sont implantées en zone urbaine

### Entretiens auprès des entreprises

**11** dirigeant·es, RH ou managers de structures de tailles variées *(de moins de 10 à plus de 300 salarié·es)* ont été interrogé·es sur :

| | | |
|---|---|---|
| **1. Leurs retours d'expérience sur le recrutement de femmes en reconversion** | **2. Les actions mises en œuvre (recrutement, intégration, etc.)** | **3. La communication et la promotion des métiers** |

Régions d'implantation géographique des entreprises interrogées :



# RECONVERSION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE – De quoi parle-t-on ?

## Qu'est-ce qu'une reconversion professionnelle ?

La reconversion professionnelle est un processus qui consiste pour une personne à **changer de métier** et/ou **de secteur d'activité** pour exercer une nouvelle profession. Une reconversion peut également prendre la forme d'un changement de statut, en passant à un statut d'indépendant.

Par reconversion des femmes dans le secteur du numérique, on entend le processus par lequel des femmes, issues de secteurs variés ou en situation de réorientation professionnelle, se forment puis accèdent à des métiers du numérique.

## Quelques chiffres clés sur la reconversion et la présence des femmes dans le secteur du numérique

**25%** des actifs déclarent avoir connu au moins 1 reconversion professionnelle au cours de 5 dernières années*

Dont **50%** de femmes*

**35%** sont âgés entre 25 et 34 ans*

Dans le secteur du numérique, seulement **24%** des postes sont occupés par des femmes

**70%** d'entre elles sont titulaires d'un diplôme supérieur long (bac +3 ou +)

**78%** sont en CDI

*France compétences - Rapport reconversion professionnelle 2021*

***INSEE - Les femmes restent très minoritaires dans les métiers de la transformation numérique*

### Les familles de métiers du numérique

- **Direction d'entreprise et développement**
- **Support commercial et marketing**
- **Pilotage de projet**
- **Architecture et conception de la solution**
- **Développement et test de la solution**
- **Mise en production et exploitation de la solution**

La cartographie complète des métiers est disponible sur le site de l'OPIIEC : https://opiiec.fr/cartographie-des-metiers

# L'ÉTUDE RÉPOND À 3 QUESTIONS STRATÉGIQUES

1. Reconversion des femmes dans le numérique : quelles pratiques en entreprise ?
2. Parcours des femmes en reconversion : quels leviers ou freins influencent leur réussite ?
3. Quelles actions peuvent favoriser la reconversion des femmes dans métiers du numérique ?

QUESTION 1

# RECONVERSION DES FEMMES DANS LE NUMÉRIQUE : QUELLES PRATIQUES EN ENTREPRISE ?

## Introduction

Malgré une forte croissance, le secteur du numérique souffre d'un déficit de visibilité quant à la diversité des métiers qu'il propose. Cette méconnaissance constitue un frein majeur à l'attractivité des profils en reconversion, en particulier des femmes, qui peuvent se sentir exclues ou illégitimes face à des intitulés de postes techniques ou des descriptions de missions complexes.

## Une visibilité des métiers à renforcer

**Une visibilité de la diversité des métiers encore insuffisante**

La présentation du secteur du numérique peu se révéler complexe, avec un vocabulaire technique qui crée une barrière pour les femmes en reconversion. Des termes comme **« Pentesteur »** ou **« DevOps Engineer »** peuvent paraître inaccessibles, renforçant l'idée que ces métiers sont réservés à des experts. Bien que des initiatives comme le lexique de la Grande École du Numérique cherchent à clarifier cette terminologie, il reste essentiel d'élargir la communication pour inclure des compétences comme la collaboration et la créativité, afin de rendre le secteur plus accessible.

**Les femmes parlent de plus en plus de leur métier**

De plus en plus de femmes prennent la parole dans le secteur numérique, pour partager leurs expériences et déconstruire cette image complexe du secteur. Cette prise de parole renforce la visibilité des femmes dans un domaine encore largement dominé par les hommes, afin d'inspirer d'autres femmes à se lancer dans ces métiers, en offrant des modèles auxquels elles peuvent s'identifier.

**Les différents canaux de communication employés par les femmes pour parler de leur métier :**



Réseaux sociaux professionnels (LinkedIn)



Conférences et événements



Blogs et articles



Vidéos (YouTube)



Podcasts

**Les pratiques des entreprises évoluent pour être plus inclusives**

Les entreprises du numérique commencent à adopter des pratiques plus inclusives, telles que l'utilisation d'un langage non genré dans leurs offres d'emploi et la mise en avant de rôles modèles féminins. Cependant, un nombre significatif d'entreprises (31%) n'a pas encore mis en place ces actions, soulignant la nécessité d'élargir et de systématiser ces démarches pour favoriser l'inclusion et l'attractivité du secteur.

QUESTION 1

# RECONVERSION DES FEMMES DANS LE NUMÉRIQUE : QUELLES PRATIQUES EN ENTREPRISE ?

## Vers des pratiques de recrutement plus ouvertes mais encore sélectives

### Réseaux sociaux et cooptation : deux vecteurs clés du recrutement

Les pratiques de recrutement ont évolué avec l'essor des réseaux sociaux, qui sont devenus des canaux essentiels pour diversifier les profils recrutés, notamment dans des secteurs comme le numérique. Si la diffusion d'offres d'emploi reste prédominante, les entreprises du secteur numérique, en particulier, privilégient de plus en plus l'utilisation des réseaux sociaux (77 %) et la cooptation (70 %) pour recruter des profils en reconversion. Ces canaux permettent de mettre en avant les valeurs et la culture d'entreprise tout en valorisant les candidats, mais ils peuvent aussi favoriser des pratiques encore trop sélectives, excluant les profils moins visibles ou issus de parcours atypiques.

**Principaux canaux de recrutement utilisés par les entreprises :**

| 77 % | 70 % | 58 % | 44 % | 31 % |
|---|---|---|---|---|
| Réseaux sociaux | Cooptation | Sites de recrutement | Réseaux professionnels | Cabinet de recrutement |

### Une attention encore marquée pour les savoir-faire

Les critères de recrutement se diversifient, mais l'expérience professionnelle et les compétences techniques (hard skills) restent des critères prépondérants. Cependant, les entreprises, face à la pénurie de certains profils, accordent de plus en plus d'importance aux compétences comportementales (soft skills), à la capacité d'apprentissage et aux compétences transférables. Dans le secteur du numérique, bien que l'expérience professionnelle soit prioritaire (93%), les soft skills (86%) sont également valorisées. Cette ouverture offre des opportunités aux femmes en reconversion, qui peuvent mettre en avant leurs compétences transférables, mais l'importance donnée à l'expérience reste un obstacle pour celles venant de secteurs éloignés ou réorientées récemment.

**Les critères de recrutement priorisés par les entreprises du numérique :**

- **N°01** Expériences professionnelles (93%)
- **N°02** Hard skills (90%)
- **N°03** Soft skills (86%)
- **N°04** Formations initiales (63%)
- **N°05** Recommandations professionnelles (54%)
- **N°06** Certifications (49%)
- **N°07** Formation tout au long de la vie (41%)

QUESTION 1

# RECONVERSION DES FEMMES DANS LE NUMÉRIQUE : QUELLES PRATIQUES EN ENTREPRISE ?

## Des profils recrutés qui se diversifient

### Recrutement des profils en reconversion : une ouverture croissante mais non systématique

84% des entreprises interrogées ont déclaré avoir recruté au moins un·e salarié·e au cours des trois dernières années. Les pratiques de recrutement dans le numérique restent fortement ancrées dans les parcours classiques (écoles d'ingénieurs, universités, alternance).

**Les profils recrutés par les entreprises du numérique au cours des trois dernières années :**

**71 %** **Homme** issu d'une **formation initiale** en lien avec le métier

**61 %** **Femme** issue d'une **formation initiale** en lien avec le métier

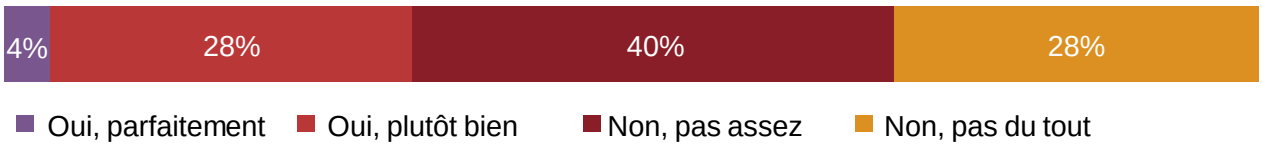
**38 %** **Homme** issu d'un parcours de **reconversion professionnelle**

**38 %** **Femme** issue d'un parcours de **reconversion professionnelle**

### Les obstacles rencontrés par les femmes en reconversion

Les femmes restent sous-représentées dans les formations aux métiers du numérique et font face à des obstacles spécifiques lors de leur reconversion, tels que le syndrome de l'imposteur, le manque de rôles modèles, des contraintes financières et des biais à l'embauche. Malgré leur motivation, elles se heurtent à des exigences techniques élevées favorisant les profils masculins déjà formés. Ce déséquilibre s'explique aussi par une méconnaissance, de la part des entreprises, des dispositifs d'accompagnement à la reconversion.

Niveau de connaissance des dispositifs existants d'accompagnement au projet de reconversion professionnelle par les entreprises :




## La place des femmes de plus en plus plébiscitée par les entreprises

### Une priorité stratégique, mais des obstacles persistent

La féminisation du secteur du numérique est désormais perçue comme un enjeu stratégique par les entreprises. Elles reconnaissent que la diversité est un facteur clé pour répondre à la pénurie de talents et stimuler l'innovation. De plus en plus d'entreprises affichent la mixité comme une priorité, soutenue par des politiques internes de diversité. Cependant, la mise en place de stratégies de féminisation reste inégale, dépendant souvent de la taille de l'entreprise et de son niveau de maturité RH.

### Des écarts sectoriels persistants

Malgré une volonté croissante de féminiser le secteur, les fonctions techniques restent largement dominées par les hommes. En revanche, les métiers à dominante relationnelle ou créative, comme la chefferie de projet ou le test et la validation, affichent des taux de recrutement féminins plus élevés.

QUESTION 1

# RECONVERSION DES FEMMES DANS LE NUMÉRIQUE : QUELLES PRATIQUES EN ENTREPRISE ?

**La diversité apporte une réelle valeur ajoutée**

Les entreprises qui parviennent à intégrer davantage de femmes dans leurs équipes constatent une amélioration du climat de travail, de la créativité et de la capacité à répondre aux enjeux clients variés. Cette dynamique est soutenue par des actions de sensibilisation et des partenariats avec des programmes comme « Tech pour toutes », qui accompagnent les jeunes femmes vers les métiers du numérique.

## Des profils en reconversion plébiscités pour leur savoir-être ou leur connaissance

**La valeur des profils en reconversion : savoir-être et compétences sectorielles**

**42 %** des entreprises répondantes à l'enquête déclarent que l'ensemble des postes de leur entreprise pourrait tout à fait être pourvu par une personne issue d'un parcours de reconversion.

Les entreprises du numérique reconnaissent la valeur des profils en reconversion, notamment pour leurs compétences comportementales (soft skills) et leur connaissance sectorielle. Ces profils, issus de secteurs variés, apportent une expertise métier précieuse, en particulier dans des fonctions nécessitant une double compétence métier/technique. Leur capacité à gérer des situations complexes, à travailler en équipe et à s'adapter rapidement est particulièrement soulignée, contribuant positivement à l'innovation dans les équipes.

**Des atouts de motivation et d'adaptation, mais des freins techniques**

Les profils en reconversion sont également valorisés pour leur forte capacité d'adaptation et leur motivation. Cependant, des réserves persistent concernant leur niveau technique, surtout lorsque la formation suivie est courte ou généraliste. Les recruteurs estiment que ces compétences nécessitent souvent un temps d'adaptation et une formation complémentaire pour être pleinement opérationnelles, notamment pour les métiers techniques.

**Les atouts des profils en reconversion mis en avant par les entreprises du numérique interrogées :**

| Capacité d'adaptation | Diversification des compétences | Motivation accrue | Expérience et savoir-être |
|---|---|---|---|
| 73 % | 72 % | 70 % | 66 % |

**Des métiers du numérique plus ouverts à la reconversion**

Certaines fonctions du numérique, sont plus accessibles aux profils en reconversion, notamment les métiers qui valorisent les compétences relationnelles, organisationnelles et analytiques, permettant ainsi une montée en compétences progressive. En revanche, les métiers techniques restent difficiles d'accès pour ces profils en raison des exigences élevées en matière d'expertise technique. Cela montre que l'ouverture à la reconversion varie considérablement en fonction des exigences techniques du poste.

QUESTION 2

# PARCOURS DES FEMMES EN RECONVERSION : QUELS LEVIERS ET FREINS INFLUENCENT LEUR RÉUSSITE ?

## Introduction

Le secteur du numérique connaît une forte croissance et occupe désormais une place centrale dans l'économie. Cependant, malgré la forte demande de compétences dans ce domaine, la diversité reste un enjeu majeur. En particulier, la représentation des femmes dans les métiers du numérique demeure faible, avec une sous-représentation marquée, notamment dans les fonctions techniques et les postes à responsabilité.

## La place des femmes dans le secteur numérique

### Les principales barrières à l'entré des femmes dans le secteur numérique

Les femmes font face à de nombreux obstacles pour accéder aux métiers du numérique, obstacles qui se manifestent dès l'éducation et se prolongent tout au long de leur carrière.



Stéréotypes de genre et représentations sociales



Manque de modèles féminins



Environnement de travail et culture d'entreprise



Manque de dispositifs d'accompagnement et de sensibilisation

**« En tant que femme, je me suis demandé si j'étais à ma place. Dans ma promo, on est 5 femmes pour 25 hommes. »**
*Développeuse issue d'un parcours de reconversion*

## Les enjeux et défis de la reconversion des femmes dans le numérique

### Une diversification des compétences

La reconversion professionnelle des femmes dans le numérique offre aux entreprises une opportunité d'intégrer de nouvelles compétences, à la fois techniques et transversales, issues de parcours variés. Les femmes en reconversion apportent souvent des compétences transférables développées dans d'autres secteurs : gestion de projet, créativité, capacité à résoudre des problèmes complexes, sens du service client ou encore aptitude à collaborer dans des environnements dynamiques et diversifiés. Ces qualités sont particulièrement recherchées dans le secteur du numérique, où l'innovation, l'adaptabilité et la communication sont des facteurs clés de réussite.

**« Ce que j'aime, c'est que mes compétences en gestion de projet me servent beaucoup. J'apprends à coder, mais j'utilise aussi ce que je sais faire : organiser, prioriser. »**
*Administratrice systèmes, réseaux et sécurité issue d'un parcours de reconversion*

QUESTION 2

# PARCOURS DES FEMMES EN RECONVERSION : QUELS LEVIERS ET FREINS INFLUENCENT LEUR RÉUSSITE ?

**Renforcement de l'attractivité et de la marque employeur**

Renforcer l'attractivité et la marque employeur est un enjeu clé pour les entreprises du numérique qui s'engagent dans la reconversion des femmes. En intégrant davantage de femmes issues de parcours variés, les entreprises valorisent la diversité et démontrent leur engagement en faveur de l'égalité, ce qui améliore leur image auprès des candidats et des partenaires. La présence féminine a un impact positif sur l'ambiance de travail, la cohésion des équipes et la performance globale, des éléments de plus en plus recherchés par les talents du secteur.

Quelques pistes d'initiatives à envisager pour les entreprises :

- Mettre en avant les réussites de salariées en reconversion
- Intégrer ces profils dans la communication interne et externe
- Organiser des évènements ou témoignages

**Adaptation aux transformations du marché**

Pour s'adapter efficacement aux transformations rapides du marché du numérique, les entreprises doivent impérativement requestionner leurs processus de recrutement et s'affranchir des profils classiques. Historiquement, le secteur privilégiait des parcours linéaires, souvent issus de grandes écoles d'ingénieurs ou de formations techniques traditionnelles. Cette approche limite l'accès à des talents diversifiés, notamment les femmes en reconversion, qui disposent pourtant de compétences et d'expériences précieuses pour répondre aux nouveaux enjeux du numérique.

En s'ouvrant à des profils atypiques, notamment ceux issus de la reconversion professionnelle, les entreprises favorisent :

- **L'innovation**, grâce à la diversité des expériences.
- **L'adaptabilité**, face à un environnement en perpétuelle évolution.
- **La performance collective**, par une complémentarité des parcours et des compétences.

Cette évolution des pratiques RH joue un rôle central face à la pénurie de compétences, anticiper les mutations technologiques et construire des équipes plus créatives et résilientes, capables d'accompagner la transformation digitale sur le long terme.

## Les leviers de motivation à la reconversion des femmes

- Recherche de sens et d'accomplissement personnel
- Besoin de flexibilité et d'autonomie professionnelle
- Stabilité et sécurité économique
- Développement des compétences et de la confiance en soi

## Les freins de la reconversion des femmes

- L'auto-censure
- Les inégalités dans l'accès à la formation et conciliation avec la vie personnelle
- Les obstacles financiers et le coût de la reconversion
- Les réticences des recruteurs et la question des diplômes

QUESTION 2

# PARCOURS DES FEMMES EN RECONVERSION : QUELS LEVIERS ET FREINS INFLUENCENT LEUR RÉUSSITE ?

## Parcours de réussite

Au cours de cette démarche, nous avons choisi de donner la parole à des femmes qui ont osé réinventer leur parcours professionnel pour rejoindre le secteur du numérique.

À travers leurs histoires singulières, ces portraits incarnent la diversité des profils, des motivations et des itinéraires possibles : chacune a su mobiliser ses compétences initiales en de nouveaux atouts, dépasser ses doutes et s'appuyer sur des soutiens variés pour franchir les obstacles rencontrés.

Nous avons construit 6 persona illustrant la diversité des profils, des parcours et des motivations rencontrés dans les reconversions vers les métiers du numérique. L'objectif : inspirer d'autres femmes en leur montrant qu'il n'existe pas de parcours unique, mais une multitude de chemins possibles.
Voici un tableau récapitulatif de ces trajectoires.

### NORA

**Métier de provenance : Ingénieure en génie civil**

**Déclic**
Besoin de retrouver un équilibre vie professionnelle et vie personnelle

**Parcours de reconversion**
Titre visé : Architecte Internet des Objet (IoT) sur 12 mois

En poste en tant que **Développeuse Internet des Objets**

### SOFIA

**Métier de provenance : Chargée d'études statistiques**

**Déclic**
Découverte de l'UX/UI design en aidant une amie

**Parcours de reconversion**
Titre Professionnel : Concepteur designer UI/UX en 9 mois

En poste en tant que **UX/UI Designer dans une ESN**

### LEÏLA

**Métier de provenance : Juriste**

**Déclic**
La RGPD est devenue une opportunité de spécialisation

**Parcours de reconversion**
DU délégué à la protection des données DPO sur 12 mois

En poste en tant que **Data Protection Officer (DPO) dans un grand groupe**

### CÉLINE

**Métier de provenance : Secrétaire médicale**

**Déclic**
Passer de l'usage d'outils à l'envie de les concevoir soi-même

**Parcours de reconversion**
DUT en informatique sur 2 ans

En poste en tant que **Spécialiste systèmes, réseaux et sécurité**

### MYRIAM

**Métier de provenance : Chargée de communication**

**Déclic**
Découverte du développement web lors d'un projet de refonte de site web

**Parcours de reconversion**
Titre Professionnel : Développeur web et web mobile

En poste en tant que **Développeuse d'applications**

### AWA

**Métier de provenance : Formatrice en lettres**

**Déclic**
Perte de sens dans son métier et conditions de travail devenues difficiles

**Parcours de reconversion**
Apprentissage autonome, essais, erreurs

En poste en tant que **Spécialiste IA embarquée -> VAE envisagée pour obtenir la certification Expert en ingénierie de l'IA**

QUESTION 2

# PARCOURS DES FEMMES EN RECONVERSION : QUELS LEVIERS ET FREINS INFLUENCENT LEUR RÉUSSITE ?

## Parcours de réussite

**Si nos 6 persona avaient un message à transmettre à d'autres femmes en reconversion**

### Nora

« Ne laissez pas les étiquettes décider pour vous. Le numérique a besoin de profils variés, de visions différentes. Même si vous ne vous sentez pas « faite pour ça », **osez vous former, réseauter, poser des questions**. On n'est jamais trop éloignée pour apprendre. Le plus dur, c'est de faire le premier pas. »

### Sofia

« Votre sensibilité, vos doutes, vos expériences : tout cela peut devenir une force. L'UX/UI Design n'est pas réservé à une élite artistique ou technique. **Si vous aimez observer, créer, résoudre des problèmes humains à travers le numérique, foncez.** Ce métier a besoin de diversité, d'écoute et de regards nouveaux. Il a besoin de vous. »

### Leïla

« Ne croyez pas que le numérique est réservé à une élite technique. **Il y a des métiers comme le mien, qui ont besoin de profils hybrides, curieux, rigoureux.** Si vous venez du droit, des RH, de la communication : vous avez des bases solides. Ce qu'il vous faut, c'est oser franchir la porte. »

### Céline

« Changer de voie, ce n'est pas trahir ce qu'on a été, c'est donner une nouvelle forme à ce qu'on sait faire. Ne vous censurez pas parce que vous n'avez pas « le bon profil » : votre vécu est une richesse. **Osez vous tromper, recommencer.** Le numérique a besoin de diversité, et vous y avez toutes votre place. »

### Myriam

« Vous êtes plus proches de la tech. que vous ne le pensez. S**i vous aimez résoudre des problèmes, comprendre comment les choses fonctionnent, et que vous avez envie d'apprendre : foncez.** Le réseau viendra avec le temps. Mais la première étape, c'est d'oser se considérer comme légitime. »

### Awa

« Il n'y a pas de profil type pour travailler dans la tech. **Vos expériences passées, même très différentes, sont des richesses.** Si quelque chose vous attire, explorez-le. Ne laissez pas le regard des autres ou le manque de modèles vous freiner. Devenez votre propre modèle. »

### Réussir sa reconversion professionnelle dans le numérique : les conseils clés selon celles qui l'on fait

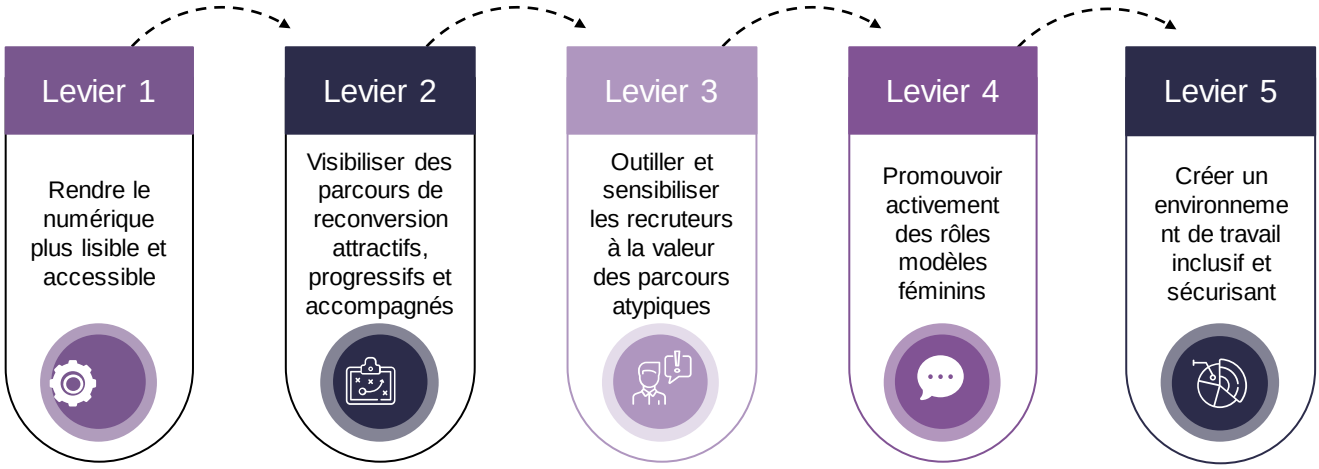
- Faites l'inventaire de vos compétences transférables
- Osez apprendre, vous former et postuler
- Explorez les métiers avant de choisir
- Entourez-vous, trouvez un mentor ou une marraine
- Valorisez votre expérience
- Soyez curieuse et proactive

QUESTION 3

# COMMENT RENDRE LES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE PLUS ACCESSIBLES ET ATTRACTIFS POUR LES FEMMES EN RECONVERSION ?

## Les axes d'amélioration identifiés

La démarche a permis de questionner des entreprises et des femmes issus d'un parcours de reconversion sur les difficultés rencontrées et les axes d'amélioration à penser pour favoriser l'accès des femmes en reconversion aux métiers du numérique.




## Des actions à penser

**AXE 1 - Se projeter et oser le numérique**

**Objectif :** informer, orienter, inspirer et accompagner les femmes dans leur parcours de reconversion vers les métiers du numérique.

**AXE 2 - Faire évoluer les pratiques des entreprises**

**Objectif :** Sensibiliser, outiller et engager les employeurs du numérique pour accueillir des profils féminins et atypiques.

**AXE 2 - Créer un environnement inclusif et lisible**

**Objectif :** valoriser les initiatives et déconstruire les stéréotypes à l'échelle du secteur.

OPIIEC

Retrouvez le rapport complet de l'étude sur www.opiiec.fr

Étude réalisée par le cabinet Paradoxes Conseil pour l'OPIIEC

Observatoire Paritaire des métiers du Numérique,
de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Événement

opiiec@opiiec.fr
www.opiiec.fr

ETUDE RÉALISÉE AVEC LE SOUTIEN DE L'OPCO ATLAS