

Pourquoi si peu de femmes dans les métiers des TIC ?

● ● ● ●

Gérard Valenduc

Centre de recherche Travail & Technologies
Fondation Travail-Université (Namur)

<http://www.ftu-namur.org>

Femmes et métiers des TIC

- La place des femmes dans les métiers des TIC: quelques paradoxes
- Résultats de recherche
 - Projet européen WWW-ICT (2002-2004)
 - Projet belge MÉTIC (2003-2005)
- Conclusions et pistes de réflexion

Quelques paradoxes

- Il y a davantage de femmes dans les métiers des TIC que de femmes diplômées en TIC
 - Importance de la formation professionnelle et de la formation continuée pour les femmes (réorientations)
- Malgré les campagnes en faveur de l'égalité des chances, la proportion de femmes ne s'est pas améliorée
 - Elle s'est même détériorée parmi les étudiants des filières TIC de l'enseignement supérieur
- Comparaisons européennes: pas de corrélation entre le taux d'emploi des femmes dans un pays et le pourcentage de femmes dans les TIC

Quelques paradoxes (suite)

- Dans les usages d'internet: les écarts H/F sont plus importants en termes d'accès qu'en termes d'usages; ils se réduisent
- Hypothèses habituellement avancées pour expliquer le "gender gap":
 - Des déséquilibres dans l'éducation et la formation
 - Des conditions de travail qui défavorisent les femmes
 - Des carrières professionnelles qui favorisent les hommes
 - Des facteurs culturels qui renforcent l'image masculine des TIC
 - Un biais lié au genre dans la conception des systèmes
- De nombreuses études traitent ces hypothèses séparément. Aucune n'est explicative à elle seule.

Résultats de recherche

- Les modèles d'organisation dans les métiers des TIC
 - Travail par projet, beaucoup d'imprévus, résultat final mal défini
 - Structures hiérarchiques aplaties
 - Implication personnelle importante
 - Des avantages et des désavantages pour les femmes
- L'organisation du temps de travail
 - Rythme élevé, longues heures de travail, pression des clients
 - Localisation du travail flexible et changeante; télétravail "ad hoc"
 - Main-d'œuvre majoritairement jeune, pas toujours sensible à l'enjeu de la conciliation vie professionnelle / vie privée
 - La conciliation travail / famille dépend du degré d'autonomie dans la gestion de son temps

Résultats de recherche

■ Le type de marché du travail

- Grande diversité des entreprises
 - Selon la taille ou le secteur (secteur TIC / secteurs utilisateurs)
- Mobilité importante: attachement au métier > à l'entreprise
- Sous-effectif permanent (= > pression sur le temps)
- Situation de pénurie déplorée, mais entretenue

■ La gestion des ressources humaines

- Grande diversité des styles de gestion des ressources humaines
- L'individualisation de la GRH (contrats, salaires, promotions, avantages extra-salariaux) est défavorable aux femmes
- La situation des femmes est plus favorable là où les procédures de GRH sont plus formalisées

Résultats de recherche

- Les carrières des femmes, un parcours d'obstacles
 - Multiplication des carrières nomades: parfois favorables, parfois défavorables aux femmes
 - Le "plafond de verre": progression dans la carrière liée à des règles du jeu informelles définies par les hommes
 - Adaptation à une "culture organisationnelle masculine"
 - Obstacles perçus aux carrières des femmes:
 - Interruptions de carrière
 - Flexibilité temporelle et spatiale (très dépendante de la qualité des services aux familles)
 - Manque d'attention aux potentialités des femmes

Résultats de recherche

- **Carrières et mobilité des femmes dans les TIC**
 - Davantage de mobilité dans les carrières des femmes que celles des hommes, contrairement aux stéréotypes.
 - Les femmes chefs de projet sont nombreuses, mais elles ont peu de perspectives de promotion au-delà.
 - En Belgique:
 - Un tiers des femmes actives dans un métier des TIC y entrent après une autre expérience professionnelle ou suite à une réorientation / reconversion (via la formation continuée). La situation belge n'est pas atypique.
 - Un quart des femmes actives dans un métier des TIC ne comptent pas y rester toute leur vie.

Résultats de recherche

■ Formation et compétences

- Tendance commune: importance croissance de l'hybridation des compétences "TIC + autre(s) compétence(s)": gestion, arts, communication, domaines d'application.
- Les femmes sont aussi attirées par les métiers très techniques: pas par la technologie elle-même par les défis de la résolution de problèmes
- La formation sur le tas et l'auto-formation sont très répandus, mais très consommateurs de temps.
- La pression à l'auto-formation individuelle est une source de disparités hommes / femmes.

Résultats de recherche

- Un biais sexué dans la conception des systèmes ?
 - La variabilité des styles cognitifs n'est pas déterminée en premier lieu par le genre
 - Les critères de qualité des interfaces logicielles sont perçus différemment par les hommes et les femmes
- Une "culture masculine" de l'informatique ?
 - Image masculine = culture dominante du programmeur + culture "alternative" du pionnier (mélange d'Einstein, Woodstock et Wall Street)
 - Apparemment moins prégnante dans le monde du travail que dans le monde de l'éducation
 - Ce sont les stéréotypes liés à cette image qui sont peu favorables aux femmes, pas la culture informatique elle-même.

Conclusions et pistes de réflexion

■ L'image des métiers des TIC

- Combattre les stéréotypes de l'image de la profession (pas seulement les stéréotypes masculins)
- Construire une image des TIC qui favorise l'inclusion plutôt que l'exclusion

■ Organisation du temps de travail

- Mieux former à la gestion de projets pour diminuer les effets discriminatoires de l'imprévisibilité du temps de travail
- Favoriser l'autonomie dans la gestion des rythmes de travail
- Encourager les politiques d'entreprises "family-friendly"

Conclusions et pistes de réflexion

■ L'enjeu de la formation

- S'appuyer sur la diversité des voies d'entrée dans la profession et sur l'importance des qualifications hybrides
- Meilleure articulation de l'auto-formation (incontournable) avec les filières formelles de formation continuée
- Organiser une offre de formation structurée et accessible pour ceux (celles) qui n'ont pas de possibilités en entreprise
- Favoriser les filières de réorientation professionnelle vers les TIC

■ Partage d'expériences entre femmes

- Réseaux professionnels féminins, tutorat, échanges entre nouvelles recrues et femmes expérimentées, modèles professionnels féminins

Quelques publications (également téléchargeables sur www.ftu-namur.org)

