

Editorial 3

Vie du Conseil

Actualité

Déclaration commune et pistes de partenariats pour 2004-2009 4

Nouveau succès pour les Portes ouvertes du CESRW 10

Publications : le Rapport d'activité 2003 le dépliant du Vertbois 12

Avis

Plan d'allocation des quotas d'émission de gaz à effet de serre 14

Arrêté d'exécution relatif à l'agrément et au subventionnement des ADL 15

Programme exceptionnel visant à la sécurisation et à la salubrité du parc locatif social wallon 17

Dossier

L'accueil des enfants de 0 à 12 ans

Dossier réalisé par Claude Gontier,

Secrétaire du CWEHF

(Conseil wallon pour l'égalité entre hommes et femmes) 22

Réflexions

La place des femmes dans les métiers des technologies de l'information et de la communication 40

Par G. Valenduc, P. Vendramin, C. Guffens

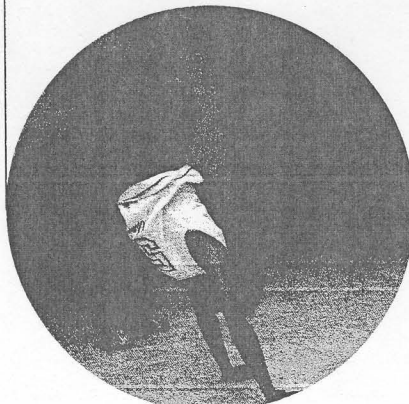
(Centre de recherche Travail et technologies – FTU asbl)

Le rôle des services aux entreprises dans le développement régional : quelles leçons en tirer pour les villes moyennes en Wallonie ? 50

Par L. Moyart, Chargée de recherche

(FUCAM - SERP)

Charte et Comité scientifique



©Nicolas Bouvy

La place des femmes dans les métiers des technologies de l'information et de la communication

Gérard Valenduc, Patricia Vendramin et Caroline Guffens ()*

Il n'y a qu'une faible proportion de femmes (moins de 20%) dans les métiers des technologies de l'information et de la communication (TIC). Pourquoi ces métiers sont-ils peu ouverts aux femmes et comment y promouvoir une meilleure égalité professionnelle? Deux études réalisées à la Fondation Travail-Université (Namur) apportent des réponses à ces questions et formulent quelques recommandations, qui s'adressent à tous les agents de changement: responsables de l'enseignement et de la formation, partenaires sociaux, intermédiaires sur le marché du travail et dans le recrutement, gestionnaires des ressources humaines, associations de promotion de l'égalité des chances.

Les disparités entre hommes et femmes dans les métiers des TIC

Inutile de faire de longs développements statistiques pour décrire la place des femmes dans les métiers des TIC, quelques chiffres suffisent pour estimer l'ampleur du « gender gap ». En Belgique, entre 1995 et 2000, la proportion de femmes employées dans le secteur des services informatiques est passée de 29% à 26%, malgré une importante création d'emplois, qui a davantage profité aux hommes. Le pourcentage de femmes parmi les indépendants n'est pas plus élevé. Parmi les professionnels de l'informatique recensés par l'enquête nationale sur les forces de travail, il n'y avait en 2001 que 17% de femmes, un peu moins que cinq ans auparavant. En Communauté française, le pourcentage d'étudiantes dans les études universitaires en informatique était de 8.7% en 2001, en diminution depuis de nombreuses années; dans les filières TIC de l'enseignement supérieur non universitaire, il n'y a que 6.9% d'étudiantes. Les pourcentages sont à peine plus élevés en Communauté flamande (respectivement 10.5% et 11.5%), ils sont eux aussi en diminution. Les femmes sont plus nombreuses dans la formation professionnelle continuée, mais toujours minoritaires: 26% de femmes dans les formations du pôle de perfectionnement informatique et gestion de Bruxelles Formation en 2000 (1). La situation belge n'est pas exceptionnelle, elle se situe dans la moyenne européenne.

Deux études de la Fondation Travail-Université abordent cette question de la place des femmes dans les métiers des TIC. La première est un projet européen, réalisé dans le cadre du programme Information Society Technologies. Ce projet s'intitule WWW-ICT (Widening Women's Work in Information and Communication Technology) et il s'est intéressé à l'orientation et aux carrières des femmes dans les métiers des TIC, dans sept pays: Autriche,

(*) Centre de recherche Travail & Technologies, Fondation Travail-Université ASBL, Namur (<http://www.ftu-namur.org>)

(1) Vendramin P., Valenduc G., *TIC, emploi et qualité du travail*, Ministère fédéral de l'emploi et du travail, avril 2002 (chapitre III).

Belgique, France, Irlande, Italie, Portugal, Royaume-Uni (2). La recherche s'appuie sur des études de cas d'entreprises dans ces sept pays et sur 140 biographies détaillées de femmes occupées dans les métiers des TIC. La seconde étude s'intitule MÉTIC (Qualité du travail, emploi et formation dans les métiers des TIC), elle est en cours de réalisation pour le Fonds social européen et la Région wallonne. Elle concerne la Wallonie et Bruxelles. Elle ne s'intéresse pas seulement aux femmes, mais elle donne des résultats très instructifs sur la place des femmes dans ces métiers, notamment à travers une enquête par questionnaire auprès d'anciens étudiants ou stagiaires dans les filières de formation aux TIC, aussi bien dans la formation initiale que dans la formation professionnelle continuée.

Dans ces deux études, nous adoptons une définition élargie des métiers des TIC. Alors que de nombreuses études sur le marché du travail des professionnels des TIC se limitent aux professions de l'informatique proprement dites (spécialistes du logiciel, des réseaux, des systèmes et des produits TIC), nous avons également pris en considération trois autres groupes de professions: les métiers d'internet et du multimédia (spécialistes de la conception, de l'édition et de la maintenance de services ou produits multimédia ou internet); les métiers dans des domaines applicatifs (progiciel de gestion intégrés, commerce électronique, e-business); les métiers d'utilisateurs spécialisés avancés (courtiers en information, éditeurs électroniques, concepteurs e-learning, concepteurs de systèmes documentaires). Ces trois groupes de métiers « périphériques » au « noyau dur » des métiers de l'informatique ont pour traits communs d'être nouveaux, en expansion et de se situer dans des domaines porteurs sur le plan économique (3).

L'insertion des femmes dans les métiers des TIC

L'enquête par questionnaire réalisée en Belgique francophone dans le cadre du projet MÉTIC permet de dresser un portrait de l'insertion professionnelle des femmes dans les métiers des TIC. Réalisée en décembre 2003 et janvier 2004 par voie postale et par courrier électronique, cette enquête s'est adressée à un public d'anciens étudiants et stagiaires ayant suivi une formation (initiale et/ou continuée) aux métiers des TIC, dans un échantillon d'établissements d'enseignement (universitaire, supérieur long et court, promotion sociale) et de centres de formation professionnelle pour adultes (centres de compétences TIC, FOREM, Bruxelles Formation, CEFORA, IFAPME, centres Brutec). L'analyse des résultats se base sur 1062 réponses (taux de réponse 15%). Dans cet article, on s'intéressera à un aspect particulier des résultats de cette enquête: la place des femmes dans les métiers des TIC (4).

En ce qui concerne la proportion de femmes dans les métiers des TIC, l'enquête MÉTIC confirme d'autres estimations: les femmes représentent 16% des répondants qui ont suivi une formation aux métiers des TIC et qui sont toujours actifs aujourd'hui dans ces métiers. Plus intéressant: elles ne constituent que 11% parmi ceux qui se sont formés aux TIC dès le départ,

(2) Toutes les publications du projet WWW-ICT sont téléchargeables (pour la plupart en anglais) sur le site <http://www.ftu-namur.org/www-ict>.

(3) Une description plus détaillée de notre typologie des métiers des TIC se trouve dans Valenduc G., Vendramin P., *La diversification des métiers des technologies de l'information*, dans La Lettre EMERIT n°34, mars 2003 (<http://www.ftu-namur.org/fichiers/emérit34.pdf>)

(4) Vendramin P., *Travailler dans les métiers des TIC et construire une carrière: quelle place pour les femmes?*, présentation à la conférence *Les trajectoires professionnelles dans les métiers de l'informatique*, Namur, 30 avril 2004. Une publication des résultats complets de l'enquête MÉTIC est prévue à l'automne 2004, elle sera annoncée et disponible sur le site www.ftu-namur.org, rubrique nouveautés.

mais 22% parmi ceux qui ont une autre formation initiale suivie d'une formation complémentaire dans les TIC, et 33% parmi ceux qui, ayant suivi une formation initiale ou continuée dans les TIC, exercent aujourd'hui un métier différent. Elles représentent 19% des personnes formées à un métier des TIC et aujourd'hui sans emploi (contre 21% de sans emplois, hommes et femmes confondus).

Les femmes actives dans les métiers des TIC ont un niveau de qualification sensiblement plus élevé que leurs collègues masculins: 37% des femmes ont une licence ou maîtrise universitaire, contre 27% des hommes; la proportion d'ingénieurs est semblable; en revanche, 51% des hommes ont un niveau graduat, contre 37% des femmes. Les femmes sont aussi, en moyenne, sensiblement plus âgées que les hommes. Ceci peut s'expliquer par deux facteurs. D'une part, elles sont proportionnellement plus nombreuses à entrer plus tard dans les métiers des TIC, après un autre parcours de formation et une autre expérience professionnelle. D'autre part, la proportion d'étudiantes dans les études supérieures en informatique a diminué au cours des dix dernières années.

Les emplois occupés par les femmes

De la gestion de projets au support technique, en passant par le multimédia, on trouve des femmes dans toutes les professions des TIC. Les femmes sont toutefois moins nombreuses dans les professions très techniques, ainsi que dans les fonctions de support (administrateur de réseaux, assistance aux utilisateurs, help desk, technicien PC ou réseaux); celles-ci concernent 40% des hommes, contre 17% des femmes. En revanche, elles sont plus nombreuses dans les métiers de l'internet et du multimédia: 31% des femmes actives dans les métiers des TIC exercent ces nouveaux métiers, contre 16% des hommes. La majorité des femmes (51%) exercent des métiers du « noyau dur » de l'informatique: analyse et programmation, conception ou développement d'applications ou de systèmes, ingénierie de systèmes, direction de projets ou de services informatiques.

La fonction de chef de projet est une de celles où l'on trouve un nombre élevé de femmes. Cette fonction consiste à diriger un projet informatique, elle n'implique pas nécessairement de responsabilité en termes de gestion de personnel, d'acquisition et de négociation de projets. Le chef de projet distribue les tâches de l'équipe et aide ses collaborateurs à trouver une solution. Elle définit les échéances et est en relation avec le client. A ce niveau de responsabilité, les femmes sont très souvent titulaires d'un diplôme universitaire en informatique ou dans une branche associée. Il y a aussi de nombreuses femmes parmi les développeurs, principalement dans les grandes entreprises. Leur quotidien, c'est la programmation ou l'analyse logicielle, parfois l'assurance qualité. Ce poste semble être un bon début pour une carrière, technique ou managériale. Dans l'échantillon des biographies réalisées pour l'étude européenne WWW-ICT, ces deux fonctions de chef de projet et développeur concernent 50% des femmes interviewées, tous pays confondus.

Les activités liées à internet et au multimédia sont également attractives pour les femmes intéressées par les TIC. Elles y travaillent en tant qu'infographistes, développeuses de sites web ou journalistes en ligne, par exemple. Moins technique que la programmation, ce secteur comporte moins de barrières à l'entrée. On y arrive souvent après une autre expérience professionnelle ou suite à des réorientations à partir de formations initiales très diversifiées, ce qui est une caractéristique des trajectoires des femmes dans ces métiers. Toutefois, les possibilités de carrière et de développement de compétences semblent aujourd'hui plus limitées dans les métiers de l'internet et du multimédia que dans d'autres professions.

Dans quels secteurs ces professions sont-elles exercées par des femmes? Les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les secteurs industriels (6% des femmes, contre 13% des hommes) et plus nombreuses dans les secteurs public et non marchand (22% des femmes, contre 15% des hommes). La proportion de femmes actives dans les métiers des TIC dans les sociétés de services informatiques et les télécommunications (45%), ainsi que dans le secteur financier et les services aux entreprises (16%), est semblable à celle des hommes. Les femmes sont significativement moins nombreuses dans les grandes entreprises (plus de 500 personnes) et plus nombreuses dans les entreprises de moins de 10 personnes.

Le type d'insertion professionnelle des femmes mobilise des portefeuilles de compétences sensiblement différents de ceux des hommes (tableau 1). Davantage que les hommes, les femmes doivent faire preuve de compétences en matière de marketing, de conception internet et multimédia, de pédagogie, ainsi que dans le domaine d'activité de l'entreprise où elles travaillent. Au-delà des différences entre hommes et femmes, le tableau 1 est particulièrement illustratif de l'évolution des compétences dans les métiers des TIC, il révèle l'importance croissante des compétences relationnelles (en fin de tableau), ainsi que des compétences orientées « applications » plutôt que « technologie ».

L'individualisation de la relation salariale, défavorable aux femmes

Dans les professions des TIC, les rapports entre employeurs et employés sont marqués par une nette tendance à l'individualisation des relations sociales. Cette individualisation concerne aussi les salaires. L'enquête MÉTIC s'est penchée sur un aspect des rémunérations qui est très souvent source d'inégalités entre hommes et femmes: les avantages extralégaux et avantages en nature. Le principe d'égalité de salaire est souvent contourné par l'attribution d'avantages extralégaux différents pour les hommes et les femmes. Dans notre échantillon de salariés actifs dans les métiers des TIC, ce constat se confirme. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à recevoir un treizième mois (74% contre 65%), des primes particulières (29% contre 18%), une voiture de service (30% contre 23%). Plus saisissant encore, les avantages en nature typiques du monde des TIC sont très inégalement distribués: 40% des hommes reçoivent un ordinateur de leur employeur, contre 22% des femmes; 37% des hommes reçoivent un GSM, contre 24% des femmes; 20% des hommes reçoivent une connexion à haut débit à domicile, contre 16% des femmes.

Ces résultats d'enquête confirment une tendance plus générale qui ressort de l'étude européenne WWW-ICT: dans des situations de négociation individuelle des rémunérations et des promotions, les femmes sont souvent défavorisées.

Les carrières des femmes dans les métiers des TIC, un parcours d'obstacles?

Selon la branche d'activité et le type d'entreprise où elles travaillent, les femmes sont confrontées à des pratiques de gestion des ressources humaines et de fonctionnement du marché du travail qui peuvent s'avérer, d'un cas à l'autre, plus ou moins favorables à leurs carrières.

Le secteur des TIC est bien connu pour les longues heures de travail, l'imprévisibilité des horaires, une charge de travail fluctuante et une disponibilité parfois permanente. Les biographies de WWW-ICT révèlent que, pour certaines femmes, surtout celles qui ont des responsabilités familiales, ce rythme est difficile à soutenir. Par contre, d'autres femmes ne se plaignent pas des longues heures de travail exigées par le secteur, surtout quand elles sont

jeunes et/ou n'ont pas de responsabilité familiale. Certaines s'imposent elles-mêmes ce régime de travail. Leur passion pour leur travail et l'obligation d'atteindre un résultat les poussent à travailler toujours plus. Pour faire carrière, elles estiment devoir se plier aux règles implicites du secteur.

L'enquête MÉTIC précise et nuance ce constat. Tout en étant plus nombreuses que les hommes à avoir des enfants de moins de 12 ans à la maison, les femmes actives dans un métier des TIC effectuent régulièrement des heures supplémentaires (41%), mais moins que les hommes (66%). Elles sont également moins nombreuses que les hommes à ramener régulièrement du travail à la maison le soir ou le week-end (16% contre 20%), mais font tout autant qu'eux des déplacements professionnels fréquents. Le problème des femmes n'est pas le rythme ou l'intensité du travail en soi, mais le manque d'autonomie dans la gestion de leur temps de travail.

Les professions des TIC sont peu ouvertes au travail à temps partiel (16% des femmes de l'échantillon MÉTIC, le plus souvent à 4/5 temps). Une réduction des prestations s'obtient parfois au retour d'un congé de maternité, de manière temporaire. Une demande de travail à temps partiel limitera souvent les opportunités de progression dans un secteur où l'évaluation du travail est, en principe, liée aux résultats et pas à la mesure du temps de travail. Toutefois, malgré l'évaluation par objectifs ou selon les résultats, la disponibilité temporelle est souvent considérée comme un indicateur de loyauté vis-à-vis de l'entreprise et d'investissement personnel dans le travail.

Les métiers des TIC ont la réputation d'être caractérisés par une mobilité professionnelle élevée. Notre enquête montre que la mobilité des femmes est différente de celle des hommes. Les femmes connaissent davantage de changements dans leurs parcours professionnels: elles sont 67% à avoir changé d'employeur au cours de leur carrière (contre 59% des hommes) et 61% à avoir exercé, au cours de leur carrière, d'autres métiers que ceux des TIC (contre 32% des hommes). Elles sont également plus nombreuses à avoir connu l'alternance d'emplois salariés et indépendants (13% contre 9%). Elles sont moins nombreuses que les hommes à craindre pour la sécurité de leur emploi, mais aussi moins nombreuses à avoir des perspectives de promotion (27% contre 36%), tout en étant plus satisfaites de leur emploi actuel (44% contre 33%). Toutefois, 26% des femmes (contre 13% des hommes) déclarent ne pas envisager de travailler dans les TIC toute leur carrière. Une différence importante se situe également au niveau de la mobilité interentreprises: seulement 8% des femmes envisagent de poursuivre leur carrière dans les TIC en changeant plusieurs fois d'employeurs, contre 23% des hommes.

La recherche WWW-ICT confirme également le caractère peu formalisé des carrières, particulièrement dans les petites entreprises, ainsi que la rareté d'une formation continue institutionnalisée à l'intérieur des entreprises, à l'exception des grandes firmes, surtout les multinationales. Dès lors, la responsabilité individuelle en matière de développement professionnel est un aspect clé du marché du travail dans les métiers TIC. Pour construire leurs carrières et développer leurs compétences, les professionnels des TIC profiteront du coaching, du travail en groupe, des réseaux et des communautés professionnelles, de la mobilité interentreprises. L'employabilité, la reconnaissance et la certification des compétences sont des enjeux importants pour ces professionnels. Dans ce type de marché du travail, les femmes apparaissent désavantagées pour diverses raisons: le manque de modèles féminins de carrière réussie, à l'exception de quelques cas de tutorat féminin et de réseaux professionnels féminins; le temps limité qu'elles peuvent consacrer à l'autoformation; la contrainte plus forte posée par la mobilité.

Des hypothèses aux constats: des résultats parfois surprenants

Dans le projet européen WWW-ICT, une analyse des recherches existantes a permis de relever une série d'hypothèses explicatives des disparités hommes femmes dans les métiers des TIC. Quatre grandes catégories d'hypothèses sont généralement relevées:

- la formation: les femmes sont sous-représentées dans les filières de formation technique (à l'exception notable des techniques biomédicales), elles ne sont pas orientées vers les métiers des TIC;
- les représentations culturelles: la culture informatique est masculine, la familiarisation précoce avec l'informatique est importante, notamment par l'intermédiaire des jeux qui sont le reflet d'une culture masculine, etc.;
- la conciliation des temps sociaux: les métiers des TIC demandent un investissement et une disponibilité peu compatibles avec une charge de famille;
- la culture organisationnelle: il y a peu de modèles féminins dans les postes à responsabilité, il existe une grande ségrégation entre les emplois des femmes et ceux des hommes, les formes d'organisation du travail et de gestion des carrières dans les TIC sont peu favorables aux femmes.

Les études de terrain menées dans le cadre du projet WWW-ICT ont fait ressortir des conclusions qui s'écartent de certaines des hypothèses couramment avancées pour expliquer le « gender gap » dans les métiers des TIC.

Tout d'abord, *les femmes ne semblent pas avoir de problèmes particuliers avec la technologie*. Même si l'on tient compte que l'étude s'est adressée à des femmes déjà engagées dans ces filières, il apparaît que la technologie est perçue comme très attractive par la plupart de ces femmes. Elles décrivent le monde des TIC comme quelque chose de créatif, stimulant, fascinant et source de satisfactions, malgré le fait que, dans notre échantillon européen de biographies, peu de femmes aient eu un contact précoce avec l'ordinateur. Pourtant, de nombreux auteurs continuent à mettre en évidence une culture masculine qui serait responsable des difficultés des femmes dans le monde des TIC, ainsi qu'une distinction entre la manière dont les femmes et les hommes considèrent l'informatique, les femmes l'utilisant comme un outil, les hommes comme une fin en soi. Les résultats de nos travaux ne confirment pas ces hypothèses.

Une autre hypothèse traditionnelle est réfutée, celle du *rôle de la famille dans la reproduction sociale des orientations professionnelles*, particulièrement le rôle des pères eux-mêmes intéressés par l'ingénierie et les mathématiques. Dans la plupart des cas que nous avons rencontrés, l'influence de la famille a été peu déterminante dans le choix d'orientation. Parmi les 107 femmes rencontrées lors des interviews biographiques, très peu avaient un père exerçant un métier dans le domaine de l'ingénierie ou de la technologie. En revanche, les mères ont souvent joué un rôle actif en soutenant les choix de leur fille ou en leur proposant un modèle de rôle basé non pas sur la technologie, mais sur l'autonomie et la confiance en soi.

L'hypothèse selon laquelle *les temps professionnels et familiaux sont difficilement conciliables* dans les métiers des TIC est remise en question, ou plus exactement, doit être reformulée d'une autre façon. Certes, les conditions de travail sont relativement exigeantes dans ce secteur, particulièrement le temps de travail. Toutefois, il n'apparaît pas que ceci soit

une variable déterminante pour expliquer la présence limitée des femmes. La majorité des femmes qui ont choisi ces métiers acceptent ces conditions de travail, tout en souhaitant des améliorations. Ce n'est pas tant les longues heures de travail qui les rebutent que l'imprévisibilité des horaires et la contrainte de disponibilité quasi permanente. Certaines femmes réduisent volontairement leur temps de travail à 4/5 temps tout en sachant qu'elles travailleront davantage, mais que cette réduction volontaire leur garantit une certaine autonomie, ainsi que la possibilité de refuser certaines demandes. Nous avons rencontré peu de femmes qui avaient quitté leur emploi pour des raisons liées au temps de travail, de même que peu de femmes insatisfaites par leur travail dans les TIC. En fait, l'arbitrage des femmes se fait différemment. Les longues heures de travail ne sont pas considérées comme des obstacles si, en échange, les femmes jouissent d'une plus grande autonomie dans la gestion du temps de travail et d'une meilleure planification des contraintes et des engagements.

Les difficultés des campagnes de sensibilisation

Partout en Europe, et notamment en Belgique avec la campagne fédérale « *electronic@* » (5), il y a déjà eu de nombreuses campagnes de sensibilisation pour attirer les femmes dans les métiers des TIC. Pourquoi en trouve-t-on toujours aussi peu dans les études d'informatique et dans les disciplines associées, pourquoi sont-elles toujours aussi minoritaires dans les professions des TIC?

La recherche WWW-ICT s'est interrogée sur la conception et la mise en œuvre des campagnes de sensibilisation « femmes et TIC » et a cherché à comprendre pourquoi certains messages sont efficaces et d'autres pas, pourquoi certains thèmes sont abordés et d'autres pas, pourquoi certains publics participent et d'autres pas. Trois caractéristiques de ces campagnes de sensibilisation peuvent expliquer leur efficacité limitée: elles s'adressent trop exclusivement aux femmes, négligeant les autres acteurs du changement; elles envoient des messages brouillés sur les filières de formation; elles se focalisent trop souvent sur une seule des causes du déséquilibre entre hommes et femmes dans ces métiers, alors ces causes sont multiples.

S'adresser aux acteurs de changement

Quel que soit le pays, la majorité des « bonnes pratiques » visant à réduire les disparités entre hommes et femmes s'adressent directement aux femmes. Ce sont bien souvent des campagnes d'information sur les études et les métiers, mais aussi des initiatives de formation, la mise à disposition de documentation en ligne ou sous format papier, le tutorat, des bourses pour aider les jeunes filles dans leurs études, la mise en réseau des initiatives en faveur des femmes. Ces campagnes ambitionnent de donner aux femmes le goût de la technologie, alors que depuis une dizaine d'années, les représentations des femmes et des hommes à ce sujet ont changé. Il ne s'agit plus de devoir convaincre les femmes qu'elles ont les *capacités* de faire le même métier que les hommes. L'utilisation de l'informatique et d'internet est aussi répandue chez les jeunes filles que chez les jeunes garçons, même si la nature des usages peut être sensiblement différente.

(5) Les outils de sensibilisation se trouvent sur <http://www.ada-online.be>, ainsi que sur le site du Ministère fédéral de l'emploi et du travail <http://www.meta.fgov.be>.

L'ordinateur n'est pas en soi un blocage pour les filles. Si elles ne se dirigent pas vers les métiers des TIC, c'est parce que ceux-ci ne les intéressent pas ou parce qu'elles les connaissent mal. Insister trop fortement avec un message du type « *elles aussi, elles peuvent le faire* » ne semble pas porter ses fruits, mais au contraire, par réaction, les détourner des programmes qui veulent « mettre les filles au niveau des garçons ».

En portant l'essentiel de l'effort de conviction sur les femmes, on semble dire que les disparités sont essentiellement dues à des réticences de leur part à entrer dans le métier, alors que peu d'initiatives nouvelles travaillent réellement à leur faire une place. Les femmes ne sont pas les seules à pouvoir changer les choses. D'autres acteurs de changement devraient être les destinataires de ces campagnes, comme les partenaires sociaux, les employeurs, les recruteurs, les praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle.

De l'inventaire européen de bonnes pratiques dressé pour WWW-ICT, il ressort que les employeurs sont rarement la cible des campagnes de sensibilisation ou d'égalité des chances. Moins de 20% des initiatives recensées sont initiées par des entreprises et les employeurs ne sont ciblés que dans 13% des cas. Pourtant, dans les rares cas où ils le sont, les résultats sont probants. Quand une entreprise met en place une réelle politique d'égalité entre hommes et femmes, assortie au besoin de discriminations positives, elle est capable de trouver des femmes compétentes à tous les niveaux et de conserver une excellente santé économique. Une entreprise qui applique des mesures favorables aux femmes n'a aucun problème à recruter des femmes dans les métiers des TIC.

Par ailleurs, dans ces métiers, l'avancement et les salaires se négocient souvent individuellement. Or, comme on l'a déjà mentionné, les femmes sont moins à l'aise dans les rapports de forces personnels et les négociations individuelles. Une meilleure régulation du marché du travail des professionnels des TIC, ainsi qu'une gestion des ressources humaines moins individualisée, seraient favorables aux femmes. En outre, les partenaires sociaux accordent trop peu d'attention aux stéréotypes dans les métiers techniques, aux écarts de rémunération entre hommes et femmes (notamment dans les avantages extralégaux ou en nature), ainsi qu'au problème du plafond de verre: au cours de leur progression professionnelle, les femmes s'approchent des niveaux supérieurs mais les atteignent difficilement.

Améliorer la lisibilité des métiers

Vu de l'intérieur, le secteur TIC comprend des métiers qui semblent beaucoup plus variés et plus articulés les uns aux autres que ce qui est généralement supposé. La difficile lisibilité du contenu réel des métiers peut être une des raisons qui expliquent que peu de jeunes filles s'orientent vers ces derniers. De nombreux métiers des TIC réclament des aptitudes dans les domaines techniques et mathématiques, mais d'autres compétences non techniques peuvent être également très importantes, particulièrement dans les développements récents: édition électronique et multimédia. Les métiers des TIC englobent des contenus différents, allant de divers domaines techniques aux matières économiques, commerciales, artistiques, linguistiques, de gestion ou de communication.

Les résultats de WWW-ICT et de MÉTIC concordent: *il n'y a pas de chemin unique qui mène aux métiers des TIC*. On y trouve des diplômés des filières scientifiques et techniques mais aussi des filières artistiques, du journalisme, de l'économie et des sciences humaines. De plus, un nombre significatif de femmes sont entrées dans ces métiers à partir d'autres postes occupés dans la même entreprise, ou bien à partir d'autres domaines d'activité. Ceci signifie

que bon nombre de femmes entrent dans ces métiers par le travail lui-même et non par la formation initiale. Nous trouvons aussi beaucoup d'exemples de choix d'orientation dus à des concours de circonstances plutôt qu'à la vocation.

Des messages brouillés sur les filières de formation

Les campagnes qui portent sur la formation ne distinguent pas assez clairement les professions du noyau dur de l'informatique de celles où les compétences en TIC constituent un prérequis indispensable, sans être pour autant la composante principale du métier: l'infographie, l'édition électronique, les ERP, l'e-business, par exemple. Elles opèrent souvent un amalgame préjudiciable à une bonne information et une orientation judicieuse. Si, pour accéder aux professions du noyau dur, une formation poussée dans des matières techniques ou informatiques est nécessaire, pour les métiers périphériques, il est souvent préférable d'acquérir des compétences en informatique en complément de la compétence métier.

Certaines filles pourront être attirées dans des métiers purement informatiques, grâce à leur intérêt pour les mathématiques, la logique et la résolution de problèmes. Elles sont rarement rebutées par les filières sélectives et ne craignent pas de se retrouver isolées parmi les garçons. Ce constat est important en termes de message pour des campagnes de sensibilisation. Pour les autres métiers des TIC, il faut développer d'autres arguments afin d'attirer des jeunes filles qui n'auraient peut-être pas spontanément choisi un métier à orientation technologique. A celles-là, il est important de montrer la diversité des métiers, l'attrait de la nouveauté, le potentiel d'épanouissement qu'apportent les TIC. Il faut insister sur la nécessité de compétences transversales, sur une informatique appliquée, sur les passerelles entre métiers. De nouveaux diplômés apparaissent, dans lesquels l'informatique est un outil au service d'une autre discipline: informatique pour les sciences humaines, pour les biotechnologies, pour l'édition, pour la médecine, etc. Ces formations transversales sont potentiellement plus ouvertes aux femmes. Pour qu'elles le deviennent réellement, il faut que les jeunes étudiantes soient au courant de leur existence et qu'elles s'y sentent bienvenues. En termes de réorientation aussi, ces métiers transversaux offrent des opportunités aux femmes ayant déjà choisi une filière professionnelle à l'intérieur de laquelle on leur montre l'apport des TIC.

Des causes multiples, mais des messages trop simples

Les campagnes de sensibilisation traitent souvent une seule des multiples causes du manque de femmes dans les professions des TIC. Elles ciblent tantôt l'éducation, tantôt les rôles masculins et féminins, tantôt l'égalité des chances dans l'emploi. Elles combattent les stéréotypes mais sans attirer l'attention sur les conditions d'emploi, ou au contraire, elles essaient d'éliminer les obstacles à l'entrée dans les métiers des TIC sans montrer aux femmes ce que sont réellement ces métiers. Or, l'analyse des disparités entre hommes et femmes montre qu'elles ne peuvent pas être attribuées à une seule de ces causes.

Des mesures locales, très ciblées sur certaines inégalités (culturelles, ethniques, géographiques) peuvent s'avérer nécessaires afin de toucher des groupes cibles spécifiques. Cependant, des pratiques trop centrées sur des groupes particuliers ne sont pas à même d'apporter un changement fondamental en termes d'égalité des chances sur le marché du travail des professions des TIC.

Deux orientations augmentent la probabilité de succès d'une campagne de sensibilisation: d'une part, coordonner les actions en faveur des femmes dans les métiers des TIC, à tous les niveaux de compétences et en développant les passerelles entre les métiers; d'autre part, les intégrer à des programmes plus vastes d'égalité des chances entre les hommes et les femmes, de manière à éviter, par exemple, que des pratiques en entreprise ne détruisent ce qui a été construit dans la formation, ou, inversement, que les efforts d'ouverture des employeurs ne trouvent pas de répondant dans les systèmes de formation.

Tableau 1 – Importance de diverses connaissances dans le travail actuel des femmes et hommes actifs dans les métiers des TIC (pourcentage de réponses « très important » et « important »)

	Hommes	Femmes
Systèmes d'exploitation et sécurité	71%	45%
Programmation et langages	63%	61%
Intégration d'applications	58%	51%
Développement de logiciels	55%	50%
Conception et gestion de réseaux	49%	32%
Hardware	49%	27%
Conception et gestion de sites web	33%	43%
Graphisme, mise en pages, édition multimédia	17%	38%
Activité de l'entreprise	67%	75%
Anglais	84%	76%
Néerlandais	35%	37%
Autres langues étrangères	12%	12%
Capacité à gérer des relations commerciales	28%	31%
Marketing	11%	22%
Capacité à travailler en groupe	89%	91%
Capacité à communiquer	86%	93%
Compétences pédagogiques	56%	77%
Capacité à diriger une équipe	50%	50%