

## Les femmes et les métiers de l'informatique : au-delà des idées reçues

Les hypothèses traditionnelles et les questions habituelles concernant la place des femmes dans les métiers de l'informatique peuvent être résumées en une phrase: *le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) n'est pas ouvert aux femmes, pour quelles raisons ?*

Ce numéro de la Lettre EMERIT présente quelques-uns des résultats du projet européen WWW-ICT (Widening Women's Work in Information and Communication Technology, 2002-2004), qui s'est intéressé à l'orientation et aux carrières des femmes dans les métiers des TIC, dans sept pays: Autriche, Belgique, France, Irlande, Italie, Portugal, Royaume-Uni. Au début de l'étude, un aperçu de la littérature de référence nous avait amenés à pointer une série d'hypothèses explicatives, dans quatre domaines:

- la formation: les femmes sont sous-représentées dans les filières techniques;

- les représentations culturelles: la culture informatique est masculine, la familiarisation précoce avec l'informatique est importante, etc.;
- la conciliation des temps sociaux: les métiers de l'informatique demandent un investissement et une disponibilité peu compatibles avec une charge de famille;



- la culture organisationnelle: peu de modèles féminins dans les postes à responsabilité, grande ségrégation entre les emplois des femmes et ceux des hommes.

### Des résultats parfois surprenants

Les études de terrain menés dans le cadre du projet WWW-ICT ont fait ressortir

des conclusions qui s'écartent des hypothèses couramment avancées pour expliquer le "gender gap" dans les métiers des TIC.

*Les femmes ne semblent pas avoir de problèmes particuliers avec la technologie.* Tenant compte du fait que l'on s'est adressé 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, peu de femmes avaient eu un contact précoce avec l'ordinateur. Pourtant, de nombreux auteurs mettent 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 hom-

### Numéro spécial femmes et informatique

Les femmes et les métiers de l'informatique: au-delà des idées reçues	1
Les emplois occupés par les femmes dans l'informatique	3
Les difficultés des campagnes de sensibilisation	5
Quelques recommandations pour une plus grande présence des femmes dans les métiers TIC	7

Conférence EMERIT  
vendredi 30 avril 2004

### Les trajectoires professionnelles dans les métiers de l'informatique

Auditorium des Moulins  
de Beez, Namur,  
de 9h à 17h

Voir programme détaillé  
en page 8

mes comme une fin en soi. Les résultats de nos travaux ne confirment pas ces hypothèses.

*Une autre hypothèse classique est infirmée, 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 technique. Ceci est cohérent avec le fait que nous avons interviewé peu de femmes ayant eu une familiarisation précoce avec l'informatique.*

Bien qu'il ressorte des études de cas d'entreprises, comme des entretiens biographiques, que *les conditions de travail sont relativement dures dans ce secteur* (particulièrement le temps de travail), il n'apparaît pas que ceci soit la principale variable qui explique la présence limitée des femmes. En général, les femmes acceptent ces conditions de travail, du moins celles qui ont choisi ces métiers. Nous avons rencontré très peu de cas de femmes qui avaient quitté leur emploi pour ce type de raisons, de même que peu de femmes insatisfaites par leur travail. *Les femmes acceptent les longues heures de travail en échange d'une autonomie dans la gestion du temps de travail.* Toutefois, cet aspect de-



mande d'être approfondi car il reste encore controversé.

Compte tenu de ces constats, nous avons reformulé la question de départ de la manière suivante: quelles sont les caractéristiques des TIC qui ont une pertinence pour l'emploi des femmes dans ce secteur et pour la qualité de la vie au travail? Quelles sont les conditions qui peuvent rendre les TIC plus attractives aux femmes? Nous pouvons proposer certaines réponses, parfois inattendues, qui émergent de nos travaux de recherche.

### **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. Le fait que la plupart des métiers des TIC réclament des aptitudes dans les domaines techniques et mathématiques pourrait décourager les femmes qui n'ont pas de formation dans ces domaines. 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.

En conséquence, *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 rencontrées sont entrées dans ces métiers à partir d'autres postes occupés dans la même entre-

**La difficile lisibilité du contenu réel des métiers est une des raisons qui expliquent que peu de jeunes filles s'orientent vers ces métiers.**

prise, ou bien à partir d'autres domaines d'activités. Ceci signifie que bon nombre de femmes entrent dans ces métiers par le travail lui-même et non par la formation initiale. Ceci est notamment vérifié, entre autres, pour la cohorte des plus âgées, qui sont arrivées dans ces activités quand les filières de formation n'étaient pas encore très structurées. Nous trouvons aussi beaucoup d'exemples de choix d'orientation dus au hasard plus qu'à la vocation.

### **Des fonctions et des carrières peu formalisées**

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

Les rapports finaux du projet WWW-ICT seront prochainement disponibles (en anglais uniquement) sur le site <http://www.ftu-namur.org/www-ICT>. Des brochures d'information et de sensibilisation pour les employeurs, pour les organisations de femmes et pour les organismes de formation et d'orientation seront publiées en français et disponibles en mai 2004.

Une conférence finale sera organisée à Paris, le lundi 24 mai, au Centre Jean Monnet (30 rue Cabanis, Paris XIV). Renseignements et inscriptions sur le site web.

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 mentoring féminin et de

**La capacité des femmes à concilier temps de travail et charges familiales dépendra de la marge d'autonomie qui sera laissée dans la gestion du temps de travail.**

réseaux professionnels féminins; le temps limité qu'elles peuvent consacrer à l'autoformation; la contrainte plus forte posée par la mobilité.

Le travail par projets est souvent la règle dans les métiers des TIC. Il entraîne souvent une pression due aux délais stricts, de longues heures de travail pendant certaines périodes (y compris la nuit et le week-end, au bureau ou à la maison), mais aussi du travail chez les clients. Ces conditions de travail exigeantes sont contrebalancées par une relative autonomie dans la gestion du temps, même si le temps de travail dépasse généralement le temps légal ou conventionnel. La capacité des femmes à concilier temps de travail et charges familiales dépendra de la marge d'autonomie qui sera laissée dans la gestion du temps de travail.



Par ailleurs, on ne peut pas exclure que dans ces métiers, des femmes comme des hommes s'engagent dans une sorte d'auto-exploitation qui résulte du caractère "séduisant et émotionnel" du travail tel qu'il a été décrit par certains auteurs.

Notons encore que *le travail dans les métiers des TIC est fortement dérégulé*. Il y a peu de présence syndicale dans ces métiers et peu d'accords collectifs; la gestion des salaires et des carrières se fait sur une base individualisée. Cette gestion individualisée est source de différenciation et d'inégalités entre salariés. En dehors d'un cadre stable de relations industrielles, les pratiques en matière de gestion des ressources humaines tendent à renforcer la productivité par la compétition plutôt que par la motivation et la participation des salariés.

D'autre part, le travail indépendant précaire augmente dans ces activités, particulièrement dans les PME de l'internet, du multimédia et de l'édition électronique.

## Les emplois occupés par les femmes dans l'informatique

Quels emplois occupent les femmes dans les métiers des TIC en Europe ? Sont-elles cantonnées dans des secteurs ou des métiers particuliers ? Selon les résultats de la recherche WWW-ICT, il n'y a pas une véritable ségrégation entre emplois féminins et emplois masculins. Les femmes travaillent aussi bien dans des petites ou des grandes organisations; dans des entreprises du secteur des TIC ou des entreprises utilisatrices; en tant que salariées ou indépendantes. Elles entrent dans les professions des TIC en suivant de multiples trajectoires et y occupent une grande diversité de postes. Il n'y

### Des chantiers à ouvrir

Si nous n'avons pas de réponse toute faite à toutes les questions posées aux chercheurs et aux praticiens concernant le "gender gap" dans les métiers des TIC, nous pouvons néanmoins, face à la diversité et à la richesse des résultats obtenus, appeler l'ensemble des "agents de changement" à coopérer à la mise en place d'un environnement professionnel plus inclusif. De nombreux chantiers peuvent être mis en œuvre dans les domaines suivants:

- *le développement de la connaissance*, à travers le temps et les ressources pour la formation, les échanges entre pairs, les opportunités des réseaux professionnels;
- *le développement de l'employabilité*, avec la reconnaissance et la certification des compétences acquises;
- *la réconciliation entre travail et vie de famille*, à travers davantage de participation des salariés et une meilleure qualité de vie au travail.

a pas de trajectoire type pour les femmes dans les métiers des TIC.

### Une grande diversité de fonctions

De la gestion de projets au support technique, en passant par le multimédia, on trouve des femmes dans toutes les professions des TIC.

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. La 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 fem-



mes 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. D'autres femmes choisissent plutôt des fonctions de support technique et travaillent dans l'assistance aux utilisateurs ou la gestion de réseau.

Les activités liées à internet et au multimédia sont également attractives pour les femmes intéressées par les TIC. Elles y travaillent en tant qu'informaticiennes, développeuses de sites web ou journalistes en ligne, par exemple. Moins technique que la programmation, ce secteur comporte moins de barrières à l'entrée. Un diplôme spécifique aux TIC n'est pas nécessaire, mais les possibilités de carrière et de développement de compétences sont plus limitées.

### **Les carrières des femmes, un parcours d'obstacles ?**

Nous retrouvons des femmes à des postes à responsabilité, mais, comme dans d'autres secteurs, elles y sont sous-représentées. Les plus courants sont les postes de directrice des services informatiques, de cadre supérieurs dans le domaine technico-commercial ou de chef d'entreprise.

Il semble qu'il y ait plus de possibilités pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité dans des grandes organisations. Ces dernières offrent des modèles formels de progression dans la carrière et proposent un mar-

ché du travail interne plus actif, qui permet aux femmes de formuler un projet professionnel. Toutefois, il n'est pas toujours facile pour elles de faire reconnaître leurs compétences et de progresser dans la hiérarchie.

Dans les plus petites structures, où la hiérarchie est souvent plate, il y a moins de possibilités de carrière. Les promotions se font plus souvent de manière informelle, entre pairs, ce qui n'avantage pas nécessairement les femmes.

Il y a davantage d'opportunités de carrière dans les services TIC que dans le multimédia ou la publication électronique. Deux trajectoires sont possibles: technique ou managériale; la seconde est la plus empruntée par les femmes. De nombreux dirigeants croient a priori que les femmes préfèrent la voie du management, et plus particulièrement la gestion de projet, à la progression dans un domaine technique.

Une autre manière d'accéder à des postes à responsabilité est de créer sa propre société. L'entrepreneuriat féminin n'est pas rare dans les TIC. Certaines femmes tentent d'accroître leur autonomie en travaillant comme free-lance, mais l'incertitude est souvent le prix d'une plus grande indépendance.

### **Les règles implicites d'un secteur à domination masculine**

Le secteur des TIC est bien connu pour les longues heures de travail, l'imprévisibilité des horaires et une charge de travail fluctuante. Si pour certaines femmes, surtout celles qui ont des responsabilités familiales, ce rythme est difficile à soutenir, d'autres femmes ne se plaignent pas des longues heures de travail exigées par le secteur, car la majorité sont jeunes et 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

## **Les métiers exercés par les femmes dans l'échantillon WWW-ICT**

Le projet WWW-ICT a réalisé 140 analyses biographiques (107 femmes et 33 hommes) dans les professions des TIC, dans les sept pays couverts par le consortium: Autriche, Belgique, France, Grande-Bretagne, Irlande, Italie, Portugal.

Parmi les femmes, deux catégories de fonctions émergent: d'une part, les chefs de projet et chefs de département, et d'autre part, les développeuses et programmeuses, qui représentent chacune un quart de l'échantillon. Près de 60% d'entre elles ont un diplôme universitaire dans les TIC ou dans un domaine voisin (mathématique, ingénierie) et environ 70% sont suivies de formations complémentaires spécifiques. Dans la première catégorie on trouve aussi des universitaires diplômées d'autres domaines, tandis que dans la seconde, les diplômées de l'enseignement non universitaire sont nombreuses (29%).

Seulement une femme sur cinq occupe une fonction dirigeante, dans une entreprise, à l'université ou en ayant créé sa propre entreprise.

Trois autres catégories se partagent chacune environ 10% de l'échantillon: les métiers d'internet, les fonctions de support et les fonctions de marketing. Les métiers d'internet se caractérisent par une grande diversité de parcours et de niveaux de formation, tandis que les métiers du marketing sont quasi exclusivement réservés aux diplômées de l'enseignement supérieur, universitaire ou non. La moitié des femmes qui occupent des fonctions de support technique sont passées par des formations spécifiques courtes.

un résultat les poussent à travailler toujours plus. Pour faire carrière, elles estiment devoir se plier aux règles implicites du secteur.

Les professions des TIC sont peu ouvertes au travail à temps partiel. 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. Malgré l'évaluation par les résultats, il semble bien que les carrières dans les entreprises des TIC dépendent du nombre d'heures

consacrées au travail; cette disponibilité temporelle est considérée comme un indicateur de loyauté vis-à-vis de l'entreprise et d'investissement dans le travail.

La transformation des rythmes de travail modifie le rapport au temps. Les entreprises TIC s'inscrivent parfaitement dans cette tendance: brouillage des frontières entre temps privé et professionnel, imprévisibilité et irrégularité du temps de travail, juste à temps, obéissance au client, urgence, etc. Il faut craindre que ces changements ne conduisent à des manières de travailler de plus en plus incompatibles avec une vie de parent, particulièrement de mère. ■

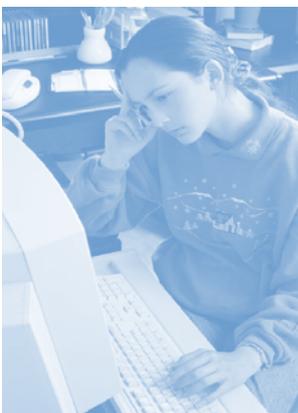
technologie, alors que depuis une dizaine d'années, les représentations des femmes et des hommes à ce sujet ont changé. Il ne s'agit plus de devoir convaincre les femmes qu'elles ont les capacités de faire le même métier que les hommes. L'utilisation de l'informatique et d'internet est aussi répandue chez les jeunes filles que chez les jeunes garçons, même si la nature des usages peut être sensiblement différents. 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".

## Les difficultés des campagnes de sensibilisation

Après pas mal d'efforts, partout en Europe, pour tenter d'attirer les femmes dans les métiers des TIC, pourquoi en trouve-t-on toujours aussi peu dans les études d'informatique et disciplines associées ?

Ce constat interpelle quant à la mise en œuvre des campagnes de sensibilisation et incite à chercher 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 des campagnes de sensibilisation "femmes et TIC" 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.

### S'adresser aux acteurs de changement

Quel que soit le pays, la majorité des "bonnes pratiques" visant à réduire le *gender gap* 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 coaching ou 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

**Trois caractéristiques des campagnes de sensibilisation peuvent expliquer leur efficacité limitée: elles s'adressent trop exclusivement aux femmes; elles envoient des messages brouillés sur les filières de formation; elles se focalisent souvent sur une seule des causes du gender gap dans ces métiers.**

En portant l'essentiel de l'effort de conviction sur les femmes, on semble dire que le *gender gap* est essentiellement dû 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 orienteurs.

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

**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 sont indispensables sans être pour autant la composante principale du métier.**

met en place une réelle politique d'égalité hommes femmes, assortie au besoin de discriminations positives, elle est capable de trouver des femmes compétentes à tous les niveaux et conserver une excellente santé économique. Une entreprise qui applique des mesures "women friendly" n'a aucun problème à recruter des femmes dans les métiers des TIC.

D'autre part, dans ces métiers, l'avancement et les salaires se négocient souvent individuellement. Les femmes sont moins à l'aise dans les rapports de forces personnels et les négociations individuelles. Les partenaires sociaux accordent trop peu d'attention au problème du plafond de verre, aux stéréotypes dans les métiers techniques, aux écarts de salaires entre hommes et femmes.

### **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 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 suffit souvent d'acquérir des compétences en informatique en plus de la compétence métier.

En termes de message, certaines filles pourront être attirées dans des métiers "purement TIC", 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.

Pour les autres métiers, 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 diplômes 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 terme de réorientation aussi, ces métiers transversaux offrent des opportunités aux femmes ayant déjà choisi une filière profes-

sionnelle 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.

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 isolées 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. Coordonner les actions en faveur des femmes dans les TIC et les intégrer à des plans plus vastes d'égalité des chances sont des orientations qui augmentent la probabilité de succès d'une campagne de sensibilisation. ■

#### **Fondation Travail - Université ASBL**

Centre de recherche Travail & Technologies

Rue de l'Arsenal 5, B-5000 Namur

Tél. 081-725122 - fax : 081-725128

E-mail : [pvendramin@ftu-namur.org](mailto:pvendramin@ftu-namur.org)

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

Conception, rédaction et mise en pages :

Patricia Vendramin, Gérard Valenduc,  
Caroline Guffens

Avec le soutien de la Région wallonne  
Direction générale de la recherche et de la  
technologie



Editeur responsable : G. Valenduc  
Imprimé par Deneff SPRL, Louvain-la-Neuve

# Quelques recommandations pour une plus grande présence des femmes dans les métiers TIC

**E**n fonction des diverses conclusions de la recherche (cfr premier article), nous pouvons proposer quelques recommandations pour augmenter la présence des femmes dans les métiers TIC. Ces recommandations sont formulées au niveau européen; elles doivent être évaluées en fonction de ce qui est déjà mis en œuvre dans chaque pays.

## Promouvoir une meilleure compréhension des métiers TIC

- Informer les femmes et les jeunes filles sur la variété des contenus des métiers TIC, pas seulement à travers des campagnes de sensibilisation mais aussi par des expériences concrètes comme les stages en entreprises ou les universités d'été.
- A un niveau plus systémique, et dans le cadre des accords de Bologne, une information claire sur les contenus des métiers devrait aider à formuler des filières de formation claires, à la fois spécifiques aux TIC, mais aussi des passerelles et des formations pluridisciplinaires qui tiennent compte des multiples portes d'entrée dans ces métiers. Professeurs et orienteurs devraient également avoir cette connaissance de la variété des métiers réels.
- Promouvoir des séminaires de gestionnaires des ressources humaines pour reformuler les critères d'entrée dans les métiers en fonction de la diversité des parcours de formation.
- Définir, au niveau national et européen, des systèmes indépendants de reconnaissance des compétences acquises durant une carrière.

## Les réorientations de carrière

- Les conseillers en orientation devraient être mieux informés sur les

connexions et les passerelles possibles entre formations non TIC et métiers des TIC.

- Promouvoir les initiatives qui visent, avec les TIC, à adapter des formations traditionnelles aux exigences de la nouvelle économie.
- Encourager les partenaires sociaux et les institutions concernées à promouvoir la réinsertion des femmes après une période de chômage ou un arrêt de travail, dans des métiers TIC, à partir de formations courtes ou de tutorat.

## Dans le champ de la formation continuée

- Pour permettre la formation continue des personnes actives dans ces métiers, développer une offre de formation à coût raisonnable, soutenir des formes de subsides ou de bonus à la formation.
- Encourager le recrutement de femmes formatrices dans les domaines TIC.
- Prévoir une offre de formation spécifique pour les personnes qui sont dans des emplois TIC qui n'évoluent pas et qui risquent, dès lors, d'être confrontées à une obsolescence rapide de leurs compétences.
- Permettre aux femmes en congé de maternité de maintenir à jour leurs compétences, par la formation à distance notamment.
- Encourager les réseaux professionnels qui sont des sources importantes de formation.

## La conciliation des temps sociaux

- Mieux former à la gestion de projets pour éviter les surcharges de travail

et l'imprévisibilité du temps de travail.

- Encourager les entreprises à mettre en place des politiques spécifiques pour permettre aux personnes ayant des enfants, particulièrement des jeunes enfants, de pouvoir travailler.
- Encourager les partenaires sociaux à définir de nouvelles régulations du travail qui tiennent compte d'une évaluation du travail par les résultats et d'un autre rapport au temps de travail, afin de donner plus d'autonomie aux salariés dans la gestion du temps de travail.

## La gestion des ressources humaines

- Favoriser, à l'intérieur de l'entreprise, les contacts entre les jeunes recrues et des femmes qui mènent une belle carrière, afin de développer des "modèles" et de mieux connaître les perspectives professionnelles.
- Encourager la pratique du tutorat.
- Mettre en place des politiques spécifiques pour les personnes qui ont des charges familiales.

## Les réseaux de femmes

- Encourager la formation de réseaux professionnels de femmes sur le Web comme espace d'échange de connaissances et d'expériences.

## Les politiques du marché du travail

- Encourager les partenaires sociaux à développer un cadre général qui serve de référence en matière de flexibilité du temps de travail, et qui puisse être utilisé lors des négociations individuelles.
- Encourager les institutions publiques et les partenaires sociaux à prendre des dispositions pour assurer une flexibilité soutenable pour les travailleurs free-lance. ■

# Conférence

## Les trajectoires professionnelles dans les métiers de l'informatique

### Vendredi 30 avril

#### Programme

9h00 Accueil

#### *Métiers et parcours professionnels*

9h30 **Description et évolution des métiers des technologies de l'information et de la communication (TIC),**

Gérard Valenduc, FTU

10h10 **Parcours professionnels et formation dans les métiers des TIC: résultats de l'enquête MéTIC,** Patricia Vendramin, FTU

Discussion

11h10 Pause café

11h30 **Table ronde** animée par Laure Lemaire, FTU

**Participants:** Claire Delalieux, line of business manager ICT, Yacht; Marie Gevers, coordinatrice pédagogique à l'Institut d'Informatique, FUNDP Namur; Jean-Louis Gouwy, maître-assistant à la Haute Ecole Charleroi Europe; Patrick Slaets, coordinateur AGORIA IT solutions; Martine Vancamberg, responsable des formations à Technofutur 3

12h30 Lunch

#### *Trajectoires de femmes dans les métiers des TIC*

13h50 **Choisir les métiers de l'informatique: comment et pourquoi ?** Caroline Guffens, FTU

**Travailler dans le monde des TIC et construire une carrière: un parcours d'obstacles pour les femmes ?**

Patricia Vendramin, FTU

Discussion

15h00 **Table ronde** animée par Claire Lobet, professeur à l'Institut d'Informatique, FUNDP Namur

**Participants:** Claire Delalieux, line of business manager ICT, Yacht; Fabienne Doyen, responsable ressources humaines, Getronics Business Solutions; Sophie Matkava, conseillère à l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes; Martine Vancamberg, responsable des formations à Technofutur 3; Raymonde Yerna, conseillère au Cabinet du Ministre Courard

16h00 **Allocution de clôture**

Anne-Marie Straus, présidente de l'Agence wallonne des télécommunications (AWT)

*Conférence organisée avec le soutien de la Région wallonne (DGTRE), Service de diffusion des sciences et des techniques.*

#### Objectifs de la conférence

Quelles sont les trajectoires des hommes et des femmes dans les métiers des technologies de l'information et de la communication (TIC) ? Quels sont les parcours et les besoins de formation, comment se déroulent les carrières ? Quels sont les atouts et les difficultés de ces métiers, en particulier pour les femmes ?

Deux études en cours à la Fondation Travail-Université permettent de jeter un éclairage nouveau sur ces questions : une enquête par questionnaire auprès de 1100 professionnels des TIC en Wallonie et à Bruxelles (MéTIC), ainsi qu'une recherche européenne sur la place des femmes dans les professions des TIC (WWW-ICT).

La conférence s'adresse à tous ceux et celles qui s'intéressent à l'évolution des métiers TIC, dans l'enseignement et la formation continue, l'orientation professionnelle et le placement, la gestion des ressources humaines, les politiques publiques de soutien à l'innovation, à la formation et à l'égalité des chances.

#### Lieu

Auditorium des Moulins de Beez  
Rue du Moulin de Meuse, 4  
B-5000 Namur  
081-654140

Fiche d'accessibilité détaillée sur [http://mobilite.wallonie.be/fam/wallonie/namur/92094\\_beez\\_auditorium-moulinsdebeez.pdf](http://mobilite.wallonie.be/fam/wallonie/namur/92094_beez_auditorium-moulinsdebeez.pdf)

#### Inscriptions

Inscription préalable par e-mail [cguffens@ftu-namur.org](mailto:cguffens@ftu-namur.org) ou par fax 081-725128. Téléphone: +32-81-725123

Montant de l'inscription : 20 €, comprenant la documentation et le lunch. A verser sur le compte 001-2748582-66 de FTU-EMERIT, 5000 Namur, avec la mention « 30/04 » et le nom de la personne.