

Les carrières des femmes dans les métiers des TIC

Deux paradoxes caractérisent aujourd'hui la situation des femmes dans les métiers des technologies de l'information et de la communication (TIC). D'abord, malgré de nombreuses campagnes de sensibilisation, la position des femmes dans les professions des TIC ne s'est pas améliorée, ni en Belgique ni dans la plupart des autres pays européens. Ensuite, il y a proportionnellement plus de femmes dans les métiers des TIC que dans les études supérieures qui mènent à ces métiers; elles sont donc nombreuses à venir d'autres horizons.

Cet article fera d'abord le point sur ces deux paradoxes, puis passera en revue quelques grandes tendances dans l'évolution récente des métiers des TIC, qui ont des implications différentes pour les hommes et les femmes, en termes de carrière et de développement professionnel. Enfin, il s'intéressera aux diverses formes d'entrée et de sortie des femmes dans ces métiers.

Une situation qui se détériore

La prise de conscience des disparités entre hommes et femmes dans les métiers des TIC n'est pas récente. Le besoin d'attirer davantage de femmes vers ces métiers a été exprimé clairement par les entreprises et les institutions de formation au moment du boom de la "nouvelle économie", il y a une douzaine d'années. Diverses associations qui militent en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se sont emparées



de ce thème. En Belgique, le projet "ADA – femmes et informatique" a réalisé, de 2000 à 2007, un remarqua-

ble travail de sensibilisation et de mise en réseau. Des campagnes ont également été menées par les pouvoirs publics et par la Commission européenne, avec l'appui de certaines grandes entreprises du secteur des TIC. Si on remonte encore plus loin dans le temps, c'est-à-dire dans les années 1980, l'informatique était présentée comme une discipline technologique particulièrement ouverte aux femmes. À l'université, les étudiantes en informatique étaient nombreuses: 35 à 40%, contre moins de 8% actuellement.

Au cours de la dernière décennie, l'emploi des femmes dans les TIC a augmenté plus lentement que l'emploi des hommes, si bien que la proportion s'est détériorée. Dans le secteur du conseil et des services informatiques, l'emploi féminin (tous métiers confondus) a augmenté de 25% entre 2000 et 2009, alors que l'emploi masculin a augmenté de 34%. Dans les statistiques sur les professions (tous secteurs confondus), la proportion

Sommaire

Les carrières des femmes dans les métiers des TIC	1
L'évolution des conditions de travail en Europe	6
Diversité et vulnérabilité dans les usages des TIC	8

Nouvelle publication
de la FTU sur la
fracture numérique:
voir page 8

de femmes parmi les spécialistes des TIC est passée de 18% en 1997 à 16% en 2006.

Les tendances sont semblables au niveau européen, comme le montre le tableau 1. Parmi les femmes en emploi, la proportion de celles qui occupent un métier des TIC n'a quasiment pas augmenté de 2001 à 2006, alors que la proportion d'hommes a augmenté – à l'exception de la Suède.

Par ailleurs, la quantité et la proportion de femmes dans l'enseignement supérieur (universités et hautes écoles) dans le domaine des TIC a diminué en Belgique, comme dans la plupart des pays européens. Par rapport aux données belges de l'année académique 2004-2005, citées dans le n° 50 de la Lettre EMERIT, la proportion d'étudiantes en 2007-2008 a régressé dans toutes les filières TIC de l'enseignement supérieur, à l'exception des ingénieurs civils en informatique. Le cas des baccalauréats en informatique et multimédia, qui représentent aujourd'hui la catégorie la plus importante parmi les baccalauréats en TIC, est révélateur. Il s'agit d'un domaine nouveau, qui combine des compétences en informatique et en communication, où l'on s'attendrait à

La diminution de la proportion d'étudiantes dans le domaine des TIC va à contresens de la tendance à une plus grande féminisation des professions scientifiques.

trouver davantage de femmes. C'est le cas: elles sont aujourd'hui 21% parmi les étudiants de ces filières ... mais elles étaient 24% quatre ans plus tôt. D'une manière générale, la diminution de la proportion d'étudiantes dans le domaine des TIC va à contresens d'une tendance plus large d'augmentation de la proportion d'étudiantes dans les disciplines scientifiques et techniques.

Tableau 1 – Pourcentage de la population active occupée qui travaille dans des métiers des TIC, par sexe: catégories ISCO 213 (spécialistes en informatique) et ISCO 312 (techniciens en informatique)
en % de la population d'hommes ou de femmes en emploi dans chaque pays

	2001		2006		Différence en points de pourcentage	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
EU25	0.7	2.3	0.7	2.6	0.0	0.3
Belgique	0.5	2.6	0.6	2.8	0.1	0.2
Allemagne	0.7	2.5	0.8	2.9	0.0	0.2
Danemark	0.9	3.2	1.1	3.8	0.2	0.6
Espagne	0.6	1.4	0.6	2.0	0.0	0.6
France	0.7	2.8	0.7	2.7	0.0	-0.1
Hongrie	0.6	1.6	0.5	2.4	-0.1	0.8
Italie	0.6	1.4	0.6	1.9	0.0	0.5
Suède	1.4	5.2	1.5	4.9	0.1	-0.3
UK	1.0	3.5	0.8	3.3	-0.2	-0.2

Source: EUROSTAT, *Statistics in focus*, n° 119, 2007.
Données de l'enquête européenne sur les forces de travail, 2001 et 2006.

La diversité des parcours de formation des femmes

Le deuxième paradoxe réside dans le fait que la proportion de femmes occupées dans les métiers des TIC, que ce soit dans le secteur TIC lui-même ou dans des entreprises utilisatrices, est nettement plus élevée que la proportion de femmes dans les études supérieures qui conduisent à ces métiers. En Belgique (2008), il y a 16% de femmes dans la catégorie professionnelle des spécialistes des TIC (ISCO 213 dans la nomenclature des professions), contre à peine 8% parmi les diplômés des filières correspondantes dans les universités et hautes écoles. L'écart est semblable dans des pays comme la France, l'Espagne ou la Grande-Bretagne.

Ce constat laisse présumer qu'un grand nombre de femmes qui occupent actuellement un métier des TIC y sont arrivées après une formation initiale dans d'autres domaines, éventuellement suivie d'une formation complémentaire dans les TIC.

Cette hypothèse est confirmée par diverses données sur la présence des femmes dans les filières TIC de l'enseignement de promotion sociale et de la formation professionnelle continue (centres de compétences TIC, FOREM, Bruxelles Formation, IFAPME, CEFORA, etc.). Bien que toujours largement minoritaires, les femmes y sont toutefois plus nombreuses que dans la formation initiale. Par exemple, en 2007-2008, les femmes représentaient 25% des diplômés TIC dans l'enseignement de promotion sociale.

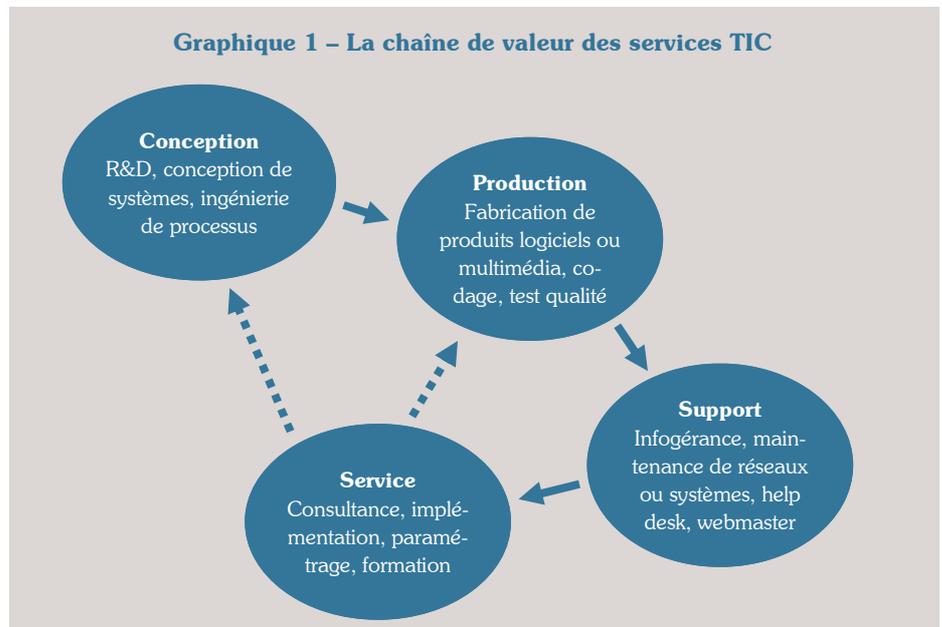
Par conséquent, de nombreuses professionnelles des TIC ont une double qualification: celle de leur formation initiale et celle de leur formation complémentaire. Il n'est pas rare de rencontrer des femmes qui ont un diplôme universitaire en dehors des TIC, complété par une formation spécialisée dans un domaine des TIC. Les professionnels masculins sont plus nombreux à avoir une formation initiale dans le domaine des TIC, même

quand ils ont aussi une formation complémentaire.

De nouvelles tendances dans les métiers des TIC

La nouvelle division internationale du travail dans le secteur du logiciel et des services informatiques exerce une influence importante sur l'évolution actuelle des métiers des TIC. Il s'agit de changements qui concernent à la fois la division géographique, technique et sociale du travail, à toutes les étapes de la "chaîne de valeur" des services informatiques (voir graphique n° 1).

La division technique du travail est caractérisée par une importance croissante de la codification des connaissances et des procédures, qui conduit à une standardisation des tâches, notamment dans la programmation, l'analyse et le contrôle qualité. Cela favorise la sous-traitance locale ou internationale. La codification a une contrepartie: les tâches de gestion de projet, de marketing, de communication, de relations avec les clients prennent une importance croissante. La division géographique du travail repose sur l'externalisation lointaine (*off-shoring*) de tâches pré-



alablement codifiées et standardisées, ainsi que de services faciles à délocaliser grâce aux nouvelles technologies de réseau: le help desk, l'infogérance, le codage, la maintenance à distance, l'exploitation de ressources matérielles partagées (*grid computing*). La division sociale du travail se caractérise par des changements dans les statuts respectifs des différents métiers, selon qu'ils sont orientés vers la technique, le management, la communication ou la relation commerciale. Tous les segments de la chaîne de valeur sont

affectés par ces changements. Si le service a tendance à se rapprocher des clients, la production et le support sont largement externalisés et internationalisés. Les emplois des hommes et des femmes ne sont pas affectés de la même manière. Les délocalisations touchent surtout des bastions masculins, comme la programmation. La sous-traitance est fréquente dans les métiers du web, où les femmes sont plus présentes.

Du point de vue des métiers, ces transformations structurelles des services TIC entraînent de nombreux changements. Trois tendances ont été retenues ici, car elles ont des effets différenciés sur les hommes et les femmes: l'élargissement du portefeuille de compétences, la diversification des modèles de carrière et l'évolution des cultures professionnelles.

L'élargissement du portefeuille de compétences

Dans la nouvelle division du travail, les compétences émergentes en Europe concernent la R&D, la sécurité, les interfaces homme machine, la qualité des logiciels, la gestion d'équipes, la gestion de projets, la formation et l'assistance aux utilisateurs. Les compétences de gestion, ainsi que les compétences non techniques (*soft*

Comment définir les "métiers des TIC" ?

L'appellation générale "métiers des TIC" recouvre plusieurs catégories de professions:

- Le noyau traditionnel des métiers de l'informatique, c'est-à-dire la conception et l'ingénierie des systèmes d'information et des logiciels, l'ingénierie des réseaux, le développement d'applications, l'analyse et la programmation, les tests de qualité, le paramétrage, la maintenance matérielle et logicielle, l'assistance aux utilisateurs, etc.
- Les métiers de l'internet et du multimédia, qui combinent des compétences en informatique et en réseaux avec des compétences dans le domaine de la communication ou des arts graphiques.
- Les métiers liés à des domaines d'applications spécifiques, par exemple l'informatique médicale, l'informatique scientifique, les plateformes de commerce électronique, les progiciels de gestion intégrée (ERP), de gestion de la chaîne logistique (SCM) ou de gestion de la clientèle (CRM), etc.

Comme les frontières entre les métiers des TIC et certains métiers d'utilisateurs spécialisés ont tendance à se brouiller, il faut également prendre en compte la présence de professionnels en provenance d'autres horizons:

- Des ingénieurs non informaticiens, qui peuvent occuper des métiers des TIC dans leur branche industrielle (chimie, métallurgie, électricité, construction, etc.).
- Des ingénieurs de gestion, orientation management des systèmes d'information.
- Des "utilisateurs concepteurs", par exemple des bibliothécaires qui conçoivent et gèrent des systèmes d'information, des pédagogues qui conçoivent et gèrent des plateformes d'e-learning, etc.

skills) prennent une importance croissante, de même que certaines compétences techniques très pointues. La division entre compétences techniques et compétences relationnelles est

L'élargissement du portefeuille de compétences est généralement favorable aux femmes, mais elles peuvent se retrouver enfermées dans des rôles qui leur sont attribués par les hommes.

fortement marquée par les stéréotypes de genre: aux hommes la technique, aux femmes la communication. Les compétences relationnelles sont plus souvent reconnues aux femmes qu'aux hommes. Dans l'informatique et le multimédia, il y a de nombreuses femmes chefs de projet, mais peu de programmeuses. L'élargissement du portefeuille de compétences est donc généralement favorable aux femmes, mais elles peuvent se retrouver enfermées dans des rôles qui leur sont attribués par les hommes.

La diversification des modèles de carrière

Le débat sur les carrières dans les TIC est marqué par l'opposition entre les carrières organisationnelles, réputées appartenir au passé, et les carrières nomades, censées préfigurer les nouvelles formes de travail (voir Lettre EMERIT n° 55). Cette opposition doit être relativisée car les modèles de carrière se sont récemment diversifiés.

- Les carrières organisationnelles, c'est-à-dire où les règles de progression sont essentiellement fixées par l'entreprise ou l'institution, se débarrassent de leur image bureaucratique. Le modèle hiérarchique pyramidal évolue vers un modèle plus fonctionnel.
- À côté des carrières hiérarchiques, il y a aujourd'hui de plus en plus de carrières organisationnelles tech-

niques, où la progression repose sur une expertise croissante, recon nue à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

- Des carrières "multi-organisationnelles" apparaissent. Elles sont caractérisées par une certaine mobilité des individus d'une entreprise à l'autre, jusqu'à ce qu'ils aient trouvé l'organisation qui leur convient le mieux.
- Les carrières nomades – c'est-à-dire construites volontairement par l'individu sur base de ses propres compétences, sans attache à une organisation – sont souvent limitées à certains métiers, notamment dans le multimédia, ou à certaines zones métropolitaines (Londres, Paris, Milan).
- Un nouveau type de carrière se répand depuis peu: des carrières fragmentées, caractérisées par une succession de choix contraints, dus à des licenciements, à des fermetures ou délocalisations d'entreprises, ou à une instabilité devenue chronique. Il s'agit, en quelque sorte, d'un nomadisme forcé.

Pour les femmes, cette diversification des modèles de carrière a des effets contrastés.

Dans les carrières hiérarchiques, la persistance du "plafond de verre" empêche souvent les femmes de dé-

passer certains niveaux – par exemple, celui de chef de projet. Dans le secteur des TIC, les systèmes de progression sont souvent opaques, au désavantage des femmes. Quant aux carrières organisationnelles techniques, elles restent largement verrouillées par les hommes, qui bénéficient d'un effet de cooptation par leurs pairs. Dans les carrières multi-organisationnelles, les femmes ne sont pas moins mobiles que les hommes, contrairement à une idée reçue, mais leurs choix de mobilité suivent des motivations différentes, qui com-

Dans les métiers des TIC, les systèmes de progression dans la carrière sont souvent opaques, au désavantage des femmes.

binent, plus souvent que chez les hommes, des objectifs professionnels et des objectifs de qualité de vie.

Du point de vue du genre, les carrières nomades font l'objet d'appréciations controversées, qui renvoient au bilan des avantages et des inconvénients de l'autonomie et de la prise de risques individuels – un bilan qui peut évoluer avec l'âge et la situation personnelle.

Les carrières fragmentées sont fréquentes chez les femmes, qui sont beaucoup plus exposées que les hom-

Femmes et TIC dans la Lettre EMERIT

La Lettre EMERIT a publié deux numéros thématiques:

- N° 50, juin 2007: La technologie et le genre, une question récurrente.
- N° 38, mars 2004: Les femmes et les métiers de l'informatique: au-delà des idées reçues.

D'autres articles ont été publiés sur ce même sujet:

- N° 36, septembre 2003: Les logiciels et systèmes informatiques sont-ils sexués ?
- N° 33, décembre 2002: Femmes et informatique, les racines d'une indifférence.
- N° 29, septembre 2001: La pénurie d'informaticiennes, un défi pour l'égalité des chances.

La FTU a également coordonné, de 2002 à 2004, un projet de recherche européen intitulé "Widening Women's Work in Information and Communication Technologies" (WWW-ICT), dont les publications sont toujours téléchargeables sur www.ftu-namur.org/www-ict.

mes aux conséquences des interruptions de carrière, notamment pour la maternité et l'éducation des jeunes enfants, ainsi qu'aux difficultés de trouver l'équilibre entre travail et vie privée ou familiale.

Ici, c'est l'inégale répartition des rôles masculins et féminins dans la société en général, et dans la famille en particulier, qui est défavorable aux carrières des femmes dans des métiers souvent exigeants en termes de disponibilité et d'imprévu.

L'évolution de la culture professionnelle

Les professionnels des TIC se caractérisent par une forte implication personnelle dans le travail et par une disposition à apprendre tout au long de la vie. Ils s'identifient davantage à un métier ou à un domaine spécialisé qu'à une entreprise ou une institution. Ils attachent de l'importance à une bonne qualité de relations interpersonnelles au travail, mais dans des petits groupes, liés à des projets ou à des spécialisations. Ils développent des communautés de pratiques ou d'autres outils d'échange en ligne. Ils cherchent souvent dans leur travail

L'évolution des compétences, des modèles de carrière et des cultures professionnelles présente un bilan contrasté sur le plan du genre.

une dimension expressive, d'accomplissement personnel ou d'intégration dans un réseau de relation – ce qui est assez éloigné du stéréotype de l'informaticien fanatique et asocial. Cependant, ils pressentent des menaces sur le caractère créatif de leur travail, à cause de la codification des connaissances et de la pression croissante des impératifs commerciaux. La réorganisation de la chaîne de valeur confronte les spécialistes de la techno-

logie avec d'autres cultures professionnelles, provenant de la sphère économique et commerciale ou de l'univers de la création multimédia.

Si la dimension expressive du travail est commune aux hommes et aux femmes, d'autres aspects de la culture



professionnelle sont beaucoup plus problématiques pour les femmes. La pression des entreprises pour l'autoformation en dehors du travail est défavorable aux femmes, qui disposent de beaucoup moins de temps libre que les hommes. Le modèle familial traditionnel de l'homme gagne-pain est encore prédominant dans ce milieu professionnel et relègue au second plan le besoin des femmes de faire carrière.

La culture d'entreprise du secteur des TIC est aveugle par rapport au genre, dans le sens où elle ne reconnaît pas les situations différenciées des hommes et des femmes. La culture de métier, qui exalte pourtant la flexibilité, est peu ouverte à des arrangements en termes de temps de travail qui pourraient répondre aux besoins des femmes. Les femmes sont bien plus exposées que les hommes aux renoncements: renoncement à la carrière, au développement d'une famille, à la mobilité.

L'évolution des portefeuilles de compétences, des modèles de carrière et des cultures professionnelles présente donc un bilan contrasté sur le plan du genre. Dans le secteur des TIC, la culture d'entreprise est souvent un mélange instable de comportements novateurs et conservateurs.

Les entrées et sorties des femmes dans les métiers des TIC

La diversité des chemins d'entrée des femmes dans les métiers des TIC a déjà été mise en évidence. À côté des entrées directes, via un diplôme de l'enseignement supérieur dans le domaine des TIC, il y a beaucoup d'entrées indirectes, via d'autres diplômes complétés par une formation TIC, certifiée ou non. Cette situation est très fréquente dans les métiers de l'internet et du multimédia, ainsi que dans les métiers liés à des domaines d'application spécifiques. Le fait d'avoir une double formation, voire un double diplôme, permet des possibilités de carrière plus ouvertes en termes de mobilité horizontale ou verticale, mais souvent en quittant les métiers des TIC proprement dits.

En plus des entrées directes et indirectes, il y a aussi des entrées postposées, qui s'effectuent à un stade plus avancé de la vie professionnelle, suite

Les voies d'entrée des femmes dans les métiers des TIC sont diversifiées. À côté des entrées directes, via un diplôme dans le domaine des TIC, il y a beaucoup d'entrées indirectes, via d'autres diplômes complétés par une formation TIC, certifiée ou non.

à une période de chômage, à une interruption d'activité professionnelle ou à une reconversion volontaire. Les dispositifs de formation professionnelle qualifiante jouent ici un rôle essentiel. Les métiers des TIC s'avèrent alors attractifs pour de nombreuses femmes en situation de réinsertion, paradoxalement davantage que pour de jeunes étudiantes. Il se peut que la motivation du contenu et du contexte de travail soit à ce stade prédominante par rapport à la perspective de carrière. Ce constat repose cependant

sur des méthodes de recherche qualitatives, basées sur des études de cas d'entreprises ou des interviews biographiques. Les données quantitatives sur les chemins d'entrée dans les métiers des TIC sont lacunaires.

Les sorties du métier sont également un phénomène important. Dans l'enquête MÉTIC de 2004 en Belgique francophone, un quart des répondants occupant un métier des TIC pensaient qu'elles n'allaient pas faire toute leur carrière dans ces métiers. Parmi les diplômés TIC qui avaient quitté les métiers des TIC, un tiers étaient des femmes. Les principaux obstacles perçus par les femmes sont l'opacité des règles de progression, le plafond de verre, la difficulté de se faire reconnaître par des pairs majoritairement masculins, ainsi que les inégalités de traitement dont elles font l'objet.

La problématique des disparités de genre dans les métiers des TIC est donc loin d'être résolue. Si on lui accorde de l'importance, c'est notamment parce que ces métiers influencent l'organisation du travail et l'organisation de la société. Les inégalités professionnelles y sont aussi des inégalités en termes de pouvoir dans la société.

- Valencu G. (2010), *Not a job for life? Women's progression, conversion and drop out in ICT professions*, Conference *Women and ICT through the lifecycle*, Internet Interdisciplinary Institute, Barcelona, 8-10 November 2010 (www.in3.uoc.es)
- Valencu G., Vendramin P., Krings B.J., Nierling L. (2008), *How restructuring is changing occupations. Case study evidence from knowledge-intensive, manufacturing and service occupations*. WORKS report. HIVA (KU Leuven) / Unibook.
- Vendramin P. (2004), *Parcours professionnels dans les métiers des TIC*, Enquête MÉTIC pour la Région wallonne et le Fonds social européen, FTU Namur.

L'évolution des conditions de travail en Europe

Tous les cinq ans, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, Dublin) réalise à travers l'Europe une grande enquête sur les conditions de travail et d'emploi. Les premiers résultats de la dernière enquête quinquennale, réalisée début 2010, viennent d'être rendus publics. La première enquête datait de 1991. En vingt ans, l'Europe s'est élargie de 12 à 27 pays et la main-d'œuvre est passée de 150 millions à 235 millions de travailleurs.

Une augmentation de l'emploi atypique

Au cours des vingt dernières années, la durée hebdomadaire moyenne du travail est passée de 40.5 heures en 1991 dans l'Europe des 12 à 37.5 heures en 2010 dans l'Europe des 27 (36.4 heures dans les pays de l'ex-UE12). Cette diminution significative s'explique principalement par l'augmentation du travail à temps partiel, surtout dans les pays de l'ancienne Europe, où le temps partiel concerne aujourd'hui 21.6% des salariés (37% des femmes), contre 17.6% (33% des femmes en 1991). Un fait marquant est le développement d'emplois à temps partiel de moins de 20 heures par semaine, qui sont passés de 8% de la main-d'œuvre en 1991 à 14% aujourd'hui. Ces contrats concernent essentiellement des femmes. Outre l'expansion du temps partiel, la diminution du nombre de travailleurs qui travaillent plus de 48 heures par semaine est un facteur supplémentaire qui explique la diminution globale de la durée moyenne de travail.

Un autre indice d'expansion de l'emploi atypique est l'augmentation de la proportion de contrats à durée déterminée, qui est passée de 10% à 14%

en vingt ans. Cette évolution n'est toutefois pas linéaire, elle est fortement marquée par la conjoncture économique du moment.

Le sentiment d'insécurité dans l'emploi s'est accru au cours des cinq dernières années. En 2010, 16% des travailleurs interrogés ont exprimé la peur de perdre leur emploi dans les six mois, contre 14% en 2005. Cette peur est davantage présente chez les travailleurs manuels peu qualifiés (22% en 2010) que chez les travailleurs intellectuels qualifiés (12% en 2010). On retrouve le même clivage

L'expansion des emplois à temps partiel ou à durée déterminée s'est accompagnée d'un sentiment croissant d'insécurité d'emploi.

en fonction de la qualification à propos du sentiment de pouvoir retrouver facilement un emploi à un niveau de salaire similaire: 36% chez les plus qualifiés, contre 27% chez les moins qualifiés.

Le difficile équilibre entre travail et vie privée

Dans l'ensemble, 18% des travailleurs se déclarent insatisfaits de leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cette proportion est assez stable depuis dix ans et elle n'est pas plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Pour les hommes, ces problèmes se situent surtout entre 30 et 49 ans, tandis que pour les femmes ils se situent tout au long de la carrière.

Les horaires de travail standard restent la norme pour la grande majorité

des travailleurs. Les proportions de travailleurs régulièrement occupés le dimanche, la nuit ou en régime de travail posté sont toutes en recul depuis dix ans.

Un accès inégal à la formation

La proportion de salariés ayant reçu au cours de l'année écoulée une formation payée par leur employeur est en augmentation; elle a atteint en 2010 son plus haut niveau depuis vingt ans (34%), de même que le pourcentage de salariés ayant reçu une formation sur le terrain (30%). Par ailleurs, la proportion de salariés qui suivent des formations à leurs propres frais est passée de 6% à 9% entre 2005 et 2010.

Dans l'ensemble de l'Europe, la proportion de salariés ayant reçu une formation payée par leur employeur est en augmentation.

L'accès à la formation est cependant très inégalitaire, au détriment des travailleurs âgés, des travailleurs sous contrat temporaire et des travailleurs peu qualifiés. Il y a également de fortes disparités entre pays. À cet égard, on notera que la Belgique est un des seuls pays à faire moins bien en 2010 qu'en 2005 et 2000.

En 2010, 68% des travailleurs estiment avoir l'occasion d'apprendre de nouvelles choses dans leur travail; cette proportion reste stable.

Autonomie ou monotonie ?

Le pourcentage de travailleurs déclarant effectuer des tâches monotones a augmenté de 40 à 45% entre 1995 et 2010, tandis que le pourcentage de ceux qui effectuent de courtes tâches répétitives a diminué de 51% à 40%. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à réaliser des tâches monotones ou répétitives. Quant au niveau d'autonomie dans le travail, il

est resté stable depuis dix ans. L'enquête Eurofound évalue l'autonomie à partir de trois indicateurs: le rythme de travail, imposé ou non, la possibilité d'intervenir sur les méthodes à mettre en œuvre, la possibilité de modifier les séquences de tâches. Il existe cependant d'importantes inégalités selon le niveau de qualification, au bénéfice des employés qualifiés et au détriment des ouvriers peu qualifiés.

Une pause dans l'intensification du travail ?

La tendance à l'intensification du travail s'est accélérée au cours des années 1990, puis ralentie dans les années 2000. Les indicateurs d'intensification du travail sont la nécessité de travailler dans des délais serrés, à des rythmes rapides, sous des pressions externes ou en respectant des normes rigides. Cette dernière contrainte a augmenté au cours des dix dernières années, de même que la pression de la hiérarchie, alors que les contraintes imposées par les machines diminuent.

Pour 67% des travailleurs, le rythme du travail dépend en premier lieu des demandes des clients, des usagers, des patients. Cette proportion a cessé d'augmenter depuis cinq ans.

Une inégale évolution de la pénibilité physique du travail

La proportion de travailleurs qui doivent porter de lourdes charges (33%), qui sont exposés à des bruits ou vibrations (23%), qui doivent adopter fréquemment des postures fatigantes (46%) ou qui sont exposés à des risques chimiques (15%) n'a pas significativement diminué depuis 2000.



Davantage de travailleurs sont aujourd'hui exposés à des troubles musculo-squelettiques. Les différences d'exposition aux risques entre hommes et femmes sont liées à la ségrégation des métiers masculins et féminins.

La tendance à l'intensification du travail s'est accélérée au cours des années 1990, puis ralentie dans les années 2000.

Rester plus longtemps au travail ?

Seulement 59% des travailleurs européens pensent qu'ils pourront encore faire le même travail qu'aujourd'hui quand ils auront 60 ans. Cette proportion est en très légère augmentation depuis 2000 (57%). Le vieillissement au travail constitue donc un problème pour quatre travailleurs sur dix. Les différences entre groupes professionnels sont importantes: 72% des travailleurs intellectuels qualifiés, 61% des travailleurs intellectuels moins qualifiés, 49% des travailleurs manuels qualifiés et 44% des travailleurs manuels moins qualifiés pensent pouvoir faire encore le même travail à 60 ans. Le développement de formes d'organisation du travail et de conditions de travail soutenables pour les travailleurs âgés est donc un défi prioritaire si on veut réellement augmenter le taux d'emploi des 50-60 ans.

Ces premiers résultats dressent un tableau très général de l'évolution des conditions de travail et d'emploi en Europe. À ce stade, ils n'incitent ni à l'optimisme ni au pessimisme. Une analyse plus détaillée des résultats, notamment selon les pays, selon le genre ou selon les groupes professionnels, pourra conduire à des conclusions plus instructives.

■ Résultats téléchargeables sur www.eurofound.europa.eu. Résultats par pays annoncés pour le 15/12/2010

Diversité et vulnérabilité dans les usages des TIC

A lors que de plus en plus de personnes utilisent les technologies de l'information et de la communication (TIC) et que les inégalités d'accès à internet se lissent, de nouvelles disparités surgissent dans la société. Elles concernent non plus l'accès, mais l'utilisation des TIC, créant ainsi une sorte de fracture numérique "au second degré".

Sous le titre "Diversité et vulnérabilité dans les usages des TIC", la Politique scientifique fédérale vient de publier chez Academia Press le rapport final d'une recherche réalisée par la FTU sur la fracture numérique au second degré, dans le cadre du programme "Société & avenir".

Dans les deux premiers chapitres de ce livre, l'apport théorique de la recherche est présenté de manière détaillée. Les différentes théories proposées par les sciences sociales pour comprendre et analyser la construction des usages des TIC sont passées en revue. La notion de fracture numérique au second degré est expliquée et décryptée. La pertinence actuelle de cette problématique en Belgique est mise en évidence sur base d'une analyse de données statistiques existantes. Une série de clés sont proposées pour une meilleure lecture des enjeux sociaux de la fracture numérique.

Le livre présente ensuite les résultats empiriques de la recherche. Ceux-ci reposent sur une série d'entretiens semi-directifs approfondis auprès d'un échantillon d'utilisateurs d'internet, construit de manière à refléter la diversité de la population entre 20 et 60 ans. Ces utilisateurs ont relaté l'évolution de leur approche d'internet et de leurs usages, depuis leur motivation initiale jusqu'à leurs pratiques actuel-

les et leurs attentes pour l'avenir. Huit profils types d'utilisateurs ont émergé de ces récits. Ils sont décrits de manière détaillée. Une grande importance est accordée à la place et au sens des usages dans la vie quoti-



dienne, aussi bien au travail que dans l'environnement familial ou personnel. Les parcours dans l'univers numérique présentent une grande diversité, qui est illustrée de nombreux exemples et citations.

Cette description débouche sur une analyse transversale, qui montre que la fracture numérique au second degré ne suit pas nécessairement les contours de la fracture numérique au premier degré. Ce ne sont pas tellement les variables sociodémographiques habituelles (âge, genre, catégorie professionnelle, revenu, niveau d'instruction, composition familiale, etc.) qui déterminent en premier lieu les risques de marginalisation ou d'exclusion, ou qui expliquent les opportunités d'intégration sociale et d'épanouissement personnel. Le rôle des ressources disponibles dans l'entourage, le rapport à l'apprentissage et à la construction des compétences, ainsi

que la valeur symbolique attribuée aux usages des TIC, se révèlent être des facteurs plus décisifs.

Le livre aborde également les aspects institutionnels de la lutte contre la fracture numérique, à travers un aperçu de programmes d'action en faveur de l'inclusion numérique, au niveau européen et dans quelques pays voisins.

Les recommandations finales ne prennent pas la forme d'une liste de mesures concrètes, prêtes à être appliquées dans un plan d'action. Elles consistent plutôt en une série de principes directeurs à même d'inspirer aujourd'hui les politiques en matière de réduction de la vulnérabilité numérique et de renforcement de l'inclusion sociale.

- Brotcorne P., Damhuis L., Laurent V., Valenduc G., Vendramin P., *Diversité et vulnérabilité dans les usages des TIC. La fracture numérique au second degré*, Academia Press, Gent, 2010.
- À commander ou à télécharger sur le site de la Politique scientifique fédérale: www.belspo.be/ta.
- Voir aussi le numéro thématique de la Lettre EMERIT n° 62, juin 2010, téléchargeable sur www.ftu-namur.org/emerit.

FTU

Centre de recherche Travail & Technologies
ASBL Association pour une
Fondation Travail-Université
Rue de l'Arsenal 5, B-5000 Namur
Tél. 081-725122 - fax : 081-725128
E-mail: gvalenduc@ftu-namur.org
<http://www.ftu-namur.org>

Conception, rédaction et mise en pages:
Gérard Valenduc et Patricia Vendramin

© FTU – Reproduction partielle autorisée
moyennant citation de la source et des auteurs

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