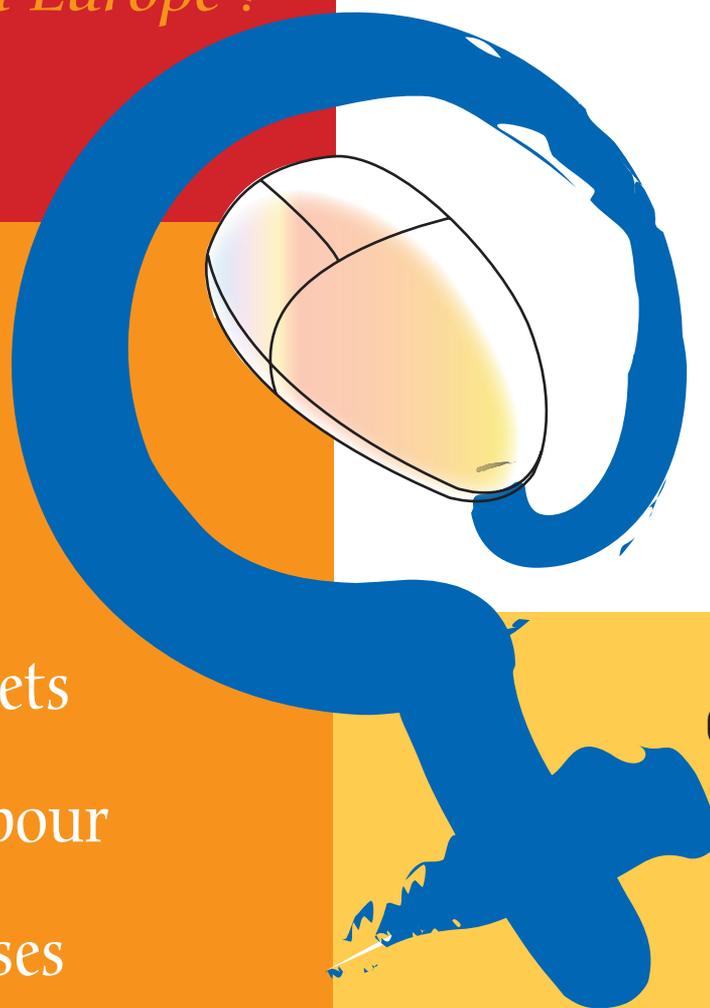


*Comment agir pour  
que les professions des  
TIC deviennent  
plus attractives  
pour les femmes  
en Europe ?*



 Des projets  
et des actions pour  
l'entreprise et ses  
partenaires

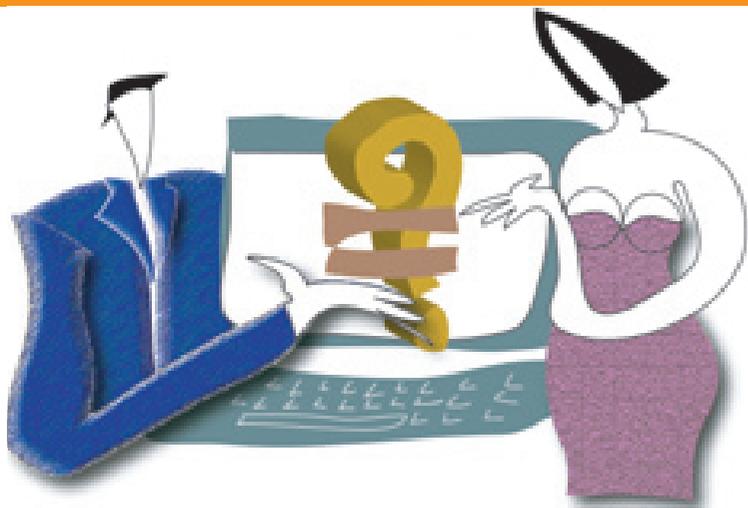
**Métiers**  
**Compétences**  
**Gestion de  
la diversité**  
**Innovation et  
compétitivité**  
**Organisation et qualité du  
travail**  
**Responsabilité Sociale des  
Entreprises**

...

Recommandations du projet européen www.ict  
financé par le programme « I S T » dans le 5<sup>ème</sup>  
programme cadre de R&D de la Commission  
Européenne.

# Agir pour

répondre à une préoccupation économique et sociale en Europe



**Il existe dans les professions des TIC un profond déséquilibre de participation entre les femmes et les hommes et dans le même temps une demande non satisfaite de spécialistes de niveau intermédiaire ou élevé. Quoique variables d'un pays ou d'un secteur à l'autre, ce déséquilibre entre les genres et la pénurie de personnels qualifiés sont des traits communs du marché du travail des TIC en Europe. Cette sous-utilisation énorme du potentiel de la population féminine est un frein majeur au développement d'une économie basée sur la connaissance et à l'amélioration de la cohésion sociale.**

La diminution du nombre de femmes dans ces professions ces dernières années oblige, au regard des perspectives démographiques de la population active en Europe, à comprendre pourquoi et comment les métiers et les entreprises de ce secteur ont attiré ou intégré moins de femmes. Une investigation focalisée sur le secteur, plus ancien, des fournisseurs de services informatiques (SSII) d'une part, et celui, plus récent, du e-publishing d'autre part, nous offre une mise en perspective des multiples causes de cette situation ainsi que de ses possibles évolutions.

## **Les résultats de notre étude révèlent que :**

● **Les caractéristiques techniques de ces métiers ne rebutent pas particulièrement les femmes.**

● **Ces métiers sont beaucoup plus divers et les compétences recherchées plus variées que les représentations communément admises. Les chemins pour y accéder sont multiples, mais l'information sur les activités exercées dans ces métiers est insuffisante et peu lisible.**

● **De nombreuses femmes exerçant ces métiers développent des arguments très positifs en faveur de ce secteur :**

- une offre d'emplois dont la notoriété et les statuts sont convenables,
- un travail permettant de relever des défis, offrant l'occasion d'apprentissages continuels, de perfectionnement et de créativité,
- un défi constant pour résoudre des énigmes et la possibilité de développer sa curiosité en allant au bout des choses,
- un intérêt pour traduire les besoins des clients en logiciels ou en sites web,
- un monde ouvert et à larges horizons,
- souvent, une organisation du travail par «projets» qui semble satisfaire aussi bien les hommes que les femmes, dans la mesure où elle permet plus de souplesse dans la gestion de leur temps de travail,
- un travail en équipe bien perçu par les salariés : il permet des relations plus directes entre la hiérarchie et l'équipe.

● **Cependant, beaucoup notent que les conditions d'emploi et de travail amoindrissent l'attractivité des métiers et du secteur des TIC.**

- un abus du présentisme et de longues heures de travail avec un faible taux de prédictibilité,
- une difficile articulation entre vie professionnelle et vie sociale,
- une relative ségrégation entre femmes et hommes dans le recrutement et dans les emplois,
- des difficultés de promotion et de mobilité,
- des inégalités de salaire,
- la progression du recours aux CDD et au travail en «free-lance», particulièrement dans le champ du e-publishing et du multimédia peut être synonyme de souplesse, mais aussi de précarité, particulièrement pour les femmes ayant des responsabilités familiales.

● **Le type d'organisation de nombreuses entreprises de ce secteur induit une faible présence des représentants des salariés et conduit à des arrangements individuels entre employeurs et salariés plutôt qu'à des accords collectifs.**

● **L'offre de formation continue au sein des entreprises est relativement peu développée et les salariés actualisent ou enrichissent leurs connaissances et compétences par l'auto-formation le plus souvent en dehors des heures de travail.**

● **Les réseaux de femmes au sein des entreprises ou entre entreprises et universités sont identifiés comme un moyen efficace de formation, d'échange d'informations, de développement d'une culture des TIC et la construction de nouveaux rôles et modèles professionnels féminins.**

## DES ACTIONS

## DES OBJECTIFS

Améliorer la lisibilité et la compréhension des activités et des métiers offerts par les TIC, de leur diversité, de leur évolution ainsi que de l'éventail des compétences requises.

Développer les possibilités de reconversion, de promotion et de mobilité dans ces professions.

Faire évoluer les critères de recrutement, de classification et de promotion en tenant compte de la diversité des métiers et des compétences.

Améliorer la gestion des projets en visant une meilleure prédictibilité des échéances.

Promouvoir la diversification des modalités d'exercice de ces métiers dans le cadre de réglementations négociées et socialement acceptables : diminution du présentéisme, aménagement des temps de travail, et de leurs modalités (télétravail, free-lance, création d'entreprises)

**Coordonner et articuler ces différentes actions avec des entreprises, des institutions publiques, des organismes de formation et de recrutement dans le cadre de plans d'action à moyen et long terme, existants ou à construire sur un territoire.**

- ◆ Elaboration de référentiels de métiers et compétences.
- ◆ Lancement ou participation à des campagnes de sensibilisation, organisation d'évènements, de journées portes ouvertes, de stages «découverte» en lien avec les établissements scolaires et universitaires.
- ◆ Augmentation et élargissement de l'offre de formation continue.
- ◆ Recherche d'une régulation et d'un meilleur équilibre entre l'investissement en formation des individus et des organisations et entre les temps dédiés à la formation «dans» et «hors» travail.
- ◆ Favoriser la constitution de réseaux professionnels féminins ainsi que les pratiques de tutorat et de coaching.
- ◆ Recrutement de femmes professionnelles du secteur des TIC comme formatrices, tuteurs et coach.

- ◆ Développement des formations pour les managers et les salariés à la conduite de projets.
- ◆ Sensibilisation des directions d'entreprises, notamment des recruteurs et des responsables de ressources humaines, aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.
- ◆ Remplacement de l'évaluation des performances basée sur le «présentéisme» par une évaluation des résultats obtenus, donnant plus d'autonomie aux salariés.
- ◆ Négociation entre les partenaires sociaux d'un accord cadre sur les modalités contractuelles d'organisation du travail et d'aménagements du temps de travail servant de base aux négociations individuelles.
- ◆ Augmentation de la participation des femmes au sein des organisations de partenaires sociaux.
- ◆ **Sensibilisation des acteurs aux enjeux économiques et sociaux liés aux questions de genre et d'égalité professionnelle.**

## POUR DES RÉSULTATS ATTENDUS

- ◆ Enrichir les viviers de candidats et améliorer les possibilités de recrutement.
- ◆ Attirer et fidéliser une plus grande diversité de salariés susceptibles de dynamiser les collectifs de travail, d'améliorer leurs capacités d'innovation et leurs performances.
- ◆ Minimiser les risques d'exclusion ou de marginalisation de salariés ayant des responsabilités familiales et sociales.
- ◆ Permettre à des équipes «projet» de gagner collectivement en compétences.
- ◆ Faire que les entreprises de ce secteur soient davantage en phase avec leur marché et leurs clients et renforcent leur position dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises.
- ◆ Favoriser une meilleure qualité de vie au travail pour développer les innovations et la compétitivité des entreprises.
- ◆ **Obtenir des résultats mesurables de changements économiques et sociaux structurels et durables sur un territoire.**

## **Vous cherchez des idées pour agir**

Consultez en ligne des pratiques collectées et analysées dans 7 pays initiées par des entreprises.

 3 au Royaume-Uni

 2 en Belgique

 1 en Allemagne

 1 en France

 1 en Italie

 1 en Autriche

**Vous souhaitez  
approfondir votre  
réflexion stratégique**

Consultez le rapport  
d'étude en ligne

Tous ces documents sont  
téléchargeables sur le site  
du projet :

[www.ftu-namur.org/www-ict](http://www.ftu-namur.org/www-ict)

# www-ict ?

Widening Women's Work in Information  
and Communication Technology 2002-2004

## Un large panorama, une investigation et des résultats approfondis

Le projet www-ict, s'est attaché à développer une approche intégrée des différents aspects des disparités entre genres dans les professions des TIC, en combinant des facteurs explicatifs liés à l'éducation et à la formation, aux conditions d'emploi et de travail, à la culture technique et professionnelle. La plupart des recherches en Europe, traitant du déséquilibre entre les femmes et les hommes dans ce secteur, se sont le plus souvent limitées aux professions classiques de l'informatique, alors que nous avons couvert les nouveaux métiers liés à l'internet, au multimédia et aux réseaux. Ces recherches concernent surtout les écarts entre genres dans la formation initiale alors que nous avons envisagé aussi la formation professionnelle. Les études sur la pénurie de spécialistes sont centrées sur la relation entre offre et demande de travail, alors que nous avons aussi pris en compte le rôle des trajectoires et des modèles professionnels.

Un «état de l'art» a été réalisé pour une compréhension approfondie de ces diverses dimensions, un modèle de variables explicatives et des hypothèses ont été construits.

Une étude empirique a été conduite dans 7 pays : 10 aperçus sectoriels dans 5 pays, (secteur des fournisseurs de services informatiques et du e-publishing), 28 études de cas d'entreprises, 120 trajectoires professionnelles dont 107 femmes.

Un inventaire de bonnes pratiques a été réalisé. Plusieurs ateliers de travail ont permis de tenir compte des résultats d'autres projets européens en cours dans ce domaine.

Des laboratoires de recherche, en Belgique, Autriche et Italie, une consultante expert en Angleterre, un réseau de praticiens du changement organisationnel en France se sont mobilisés pour ce projet. Deux départements universitaires de recherche au Portugal et en Irlande se sont associés à l'étude empirique.

N'hésitez pas à prendre contact avec nous pour plus d'informations :

### Fondation Travail-Université (FTU)

coordonateur Centre de recherche  
Travail & Technologies  
Rue de l'arsenal 5, B-5000 NAMUR,  
BELGIQUE

Responsable du projet:

Patricia Vendramin

(pvendramin@ftu-namur.org)

### Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)

4 Quai des Etoits,  
F-69321 LYON CEDEX 05, FRANCE

Responsable du projet:

Laurence d'Ouille

(l.douville@anact.fr)

### Institut für Gestaltungs- und Wirkungsforschung,

Universität technologische de Vienne  
(TUW)

Argentinerstrasse 8, A-1040 WIEN,  
AUTRICHE

Responsable du projet:

Ina Wagner

(iwagner@pop.tuwien.ac.at)

### Fondazione Regionale Pietro Seveso

Viale Vittorio Veneto 24,  
I-20124 MILANO, ITALIE

Responsable du projet:

Anna Ponzellini (ponzmi@tin.it)

### Research and Consultancy in Work and Employment (RCWE)

22 Northchurch Terrace,  
LONDON N1 4EG, UK

Responsable du projet:

Juliet Webster (juliet.

webster@btinternet.com)

### Centro de investigação e intervenção social (CIS),

Universidade de Lisboa  
sous-traitant  
ISCTE, Av. Forças Armadas,  
P-1649 LISBOA 026, PORTUGAL

Responsable du projet:

Paula Castro (paula.

castro@iscte.pt)

### Trinity College, Employment Research Centre (ERC)

sous-traitant  
1, College Green,  
DUBLIN, IRLANDE

Responsable du projet:

James Wickham

(jwickham@tcd.ie)