


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



 Des projets
et des actions pour
l'éducation et la
formation
professionnelle

Filières
Formations
Validation
des Acquis
de l'Expérience
Orientation
Auto-formation
e-learning

...

Recommandations du projet européen www.ict
financé par le programme « I S T » dans le 5^{ème}
programme cadre de R&D de la Commission
Européenne.

Agir pour

Répondre à une préoccupation économique et sociale en Europe



Dans les professions des TIC, il existe 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.

Ce déséquilibre entre les genres et la pénurie de personnels qualifiés, quoique variables d'un pays ou d'un secteur à l'autre, 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.**

Dans la sphère de l'éducation et de la formation, les femmes sont sous-représentées parmi les étudiants en TIC, à tous les niveaux, de même que dans la formation professionnelle et l'éducation permanente. Le déséquilibre s'est accru au cours des dernières années malgré une diversification des filières de formation.

Les résultats de notre étude révèlent que :

- **Une utilisation précoce de l'ordinateur, d'une part et l'influence de l'entourage familial, d'autre part ne semblent pas réellement déterminants dans les choix des femmes pour ces métiers.**
- **De même, il n'apparaît pas que les femmes soient rebutées par les caractéristiques techniques de ces professions.**
- **Par contre ces métiers apparaissent comme très divers et la palette des compétences recherchées très étendue :** elles vont de celles liées aux mathématiques et à la maîtrise des langages de programmation à celles concernant d'autres domaines scientifiques : la communication, les arts, la linguistique. Ces métiers font très souvent appel aux qualités relationnelles. Avoir un goût très prononcé pour les mathématiques et la technologie n'est donc pas une condition «sine qua non» pour exercer bon nombre de ces professions.
- **Les chemins pour accéder à ces professions sont multiples, les choix de carrière dans le secteur des TIC s'opèrent parfois tardivement et peuvent être le fruit d'opportunités :** Ces opportunités sont saisies par des personnes ayant une pratique personnelle de l'informatique ou des qualifications de type généraliste, par exemple dans les sciences sociales, au moment de leur entrée dans ce secteur. Ces choix

s'appuient souvent sur un goût affirmé pour de nouveaux apprentissages, pour la résolution de problèmes, la créativité et l'innovation. Parfois même, l'acquisition de compétences dans les TIC est l'occasion de surmonter une rupture professionnelle, un retour à l'emploi après un congé de maternité ou une période de chômage.

- **La diversité de ces métiers, des compétences requises et des chemins d'accès est peu lisible et demande à être clarifiée.**
- **Les professions des TIC nécessitent une actualisation permanente des connaissances et compétences** pour s'adapter à la rapidité des évolutions. Or, l'offre de formation conventionnelle ou classique à ce besoin de mise à jour régulière est rare. En outre, les possibilités offertes par le e-learning sont peu répandues et parfois peu appréciées. Cependant, l'auto-formation est une pratique courante, via le Web, les réseaux plus ou moins informels ou encore l'apprentissage entre collègues de travail. Ces pratiques, instaurées bien souvent en dehors des horaires de travail, ne sont pas sans poser des problèmes de disponibilité pour les femmes avec des responsabilités familiales. Par ailleurs, la pratique des réseaux est généralement moins développée parmi les femmes et la demande d'aide entre collègues aboutit parfois à des doutes sur leurs capacités, entre autres techniques.

DES ACTIONS

DES OBJECTIFS

Elargir et enrichir les informations sur les métiers de ce secteur pour mettre en évidence la grande diversité de leur exercice et de leurs voies d'accès.

Faciliter les possibilités de réorientation de carrière.

Multiplier les offres de formation continue (modalités et contenus).

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






- ◆ Campagnes de sensibilisation, organisation de programmes d'information sous forme de jours ou de semaines ritualisés et d'évènements.
- ◆ Organisation d'écoles ou d'universités d'été, des visites et stages en entreprise, et dans les départements universitaires concernés.
- ◆ Conception ou reconfiguration des filières scolaires et universitaires pour mieux intégrer les questions de pluridisciplinarité, de compétences transversales ou hybrides et de leur évolution.
- ◆ Information et formation des enseignants, des formateurs, des conseillers d'orientation et des recruteurs sur la diversité de ces métiers et sur leur évolution.
- ◆ Prise en compte de cette diversité dans les processus de certification, de Validation des Acquis de l'Expérience, afin de favoriser les passerelles entre filières et la mobilité intra et inter entreprises.
- ◆ Développement de l'offre de formations complémentaires utilisant les TIC pour des diplômées généralistes (arts appliqués, sciences humaines, journalisme...) ou scientifiques (médecine, sciences de la nature...).
- ◆ Intégration dans la formation initiale et continue de méthodes d'apprentissage d'auto-formation.
- ◆ Offre et promotion de possibilités d'aides publiques pour faciliter l'accès à ces formations (chèques formation, compte épargne formation, par exemple).
- ◆ Encouragement de la constitution de réseaux entre des femmes engagées dans la formation et celles en formation initiale ou continue, ainsi que des pratiques de coaching et de tutorat.
- ◆ Recrutement de femmes professionnelles du secteur des TIC comme formatrices.
- ◆ Promotion des cours et des possibilités de tutorat auprès de femmes demandeurs d'emploi, en facilitant leur réinsertion dans les professions des TIC, ne requérant pas forcément un haut niveau technique.
- ◆ **Sensibilisation des acteurs aux enjeux économiques et sociaux liés aux questions de genre et d'égalité professionnelle.**

POUR DES RÉSULTATS ATTENDUS

- ▶ Augmentation et élargissement du vivier des candidates aux formations de ce secteur.
- ▶ Amélioration de l'employabilité des élèves et stagiaires en leur offrant de meilleures chances d'intégration au sein de la nouvelle économie.
- ▶ Contribution à la construction d'une société européenne de la connaissance, en développant le marché et les opportunités de formation tout au long de la vie.
- ▶ Dynamisation et amélioration de l'image et de l'attractivité de ce secteur professionnel et des filières de formation par un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes et par un élargissement des voies d'accès.
- ▶ **Obtenir des résultats mesurables de changements économiques et sociaux structurels et durables sur un territoire.**

Vous cherchez des idées pour agir

Consultez en ligne l'ensemble des pratiques collectées et analysées dans 7 pays dans le domaine de l'éducation et de la formation

-  9 en Autriche
-  7 en Belgique
-  6 au Royaume-Uni
-  4 en Allemagne et en France
-  3 en Suisse et 2 en Italie

**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

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 Etoiles,
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)