

**Widening Women's Work in  
Information and Communication Technology**  
*Laurence d'Ouille & Isabelle Collet - ANACT-*

**Pourquoi toujours aussi peu de femmes dans  
les métiers des TIC après tant de campagnes  
de sensibilisation?**

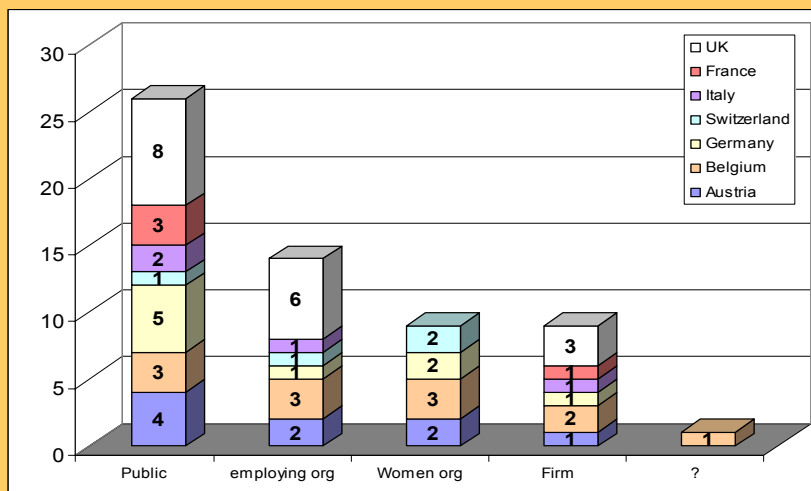
- Des questions sur le choix des cibles
- Des questions sur le contenu des messages
- Des questions sur les leviers d'action



- Un inventaire de 60 « bonnes pratiques » recueillies dans sept pays :
  - Allemagne, Autriche, Belgique, Grande-Bretagne, France, Italie et Suisse
- Une sélection non exhaustive de pratiques exemplaires et variées:
  - pour en tirer des enseignements et des idées d'actions

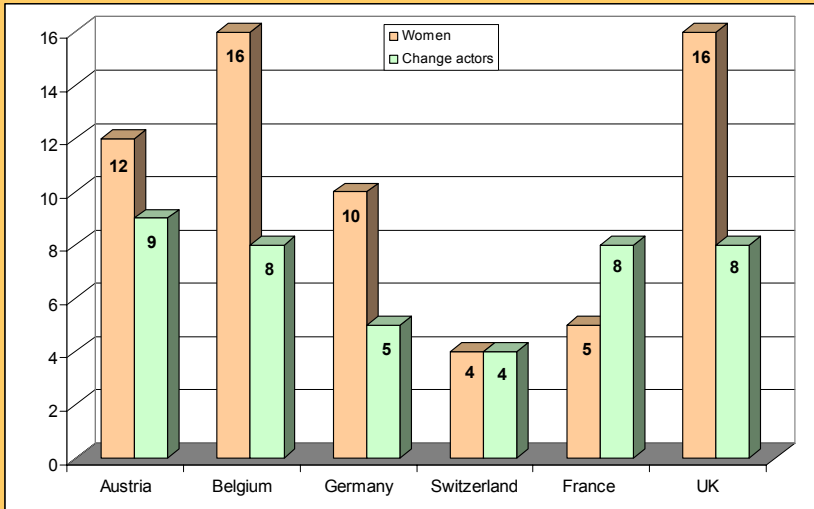


## Initiateurs des pratiques

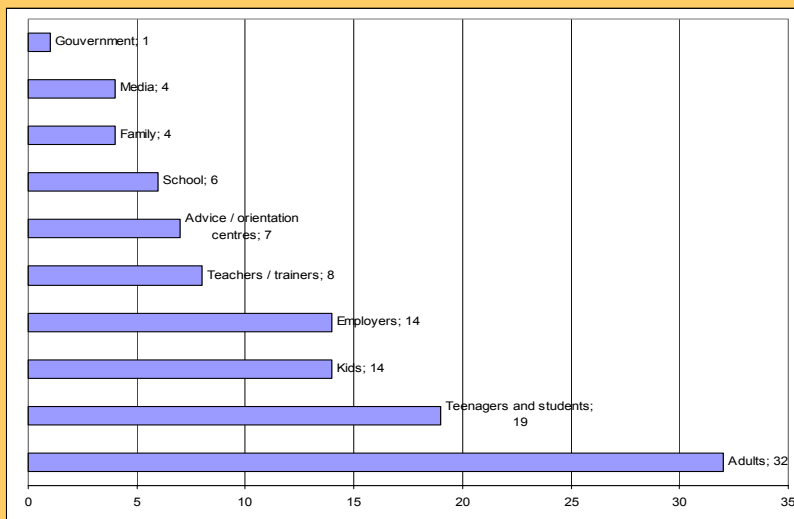




## Groupes cibles, par pays



## Groupes cibles





## 1) Des impacts limités liés au choix des cibles:

- Une grande majorité des initiatives s'adressent directement aux jeunes filles et aux femmes:
  - identifiées comme principales et parfois uniques « agents du changement »
  - accèdent à l'idée d'une adaptation des femmes au marché du travail des TIC, plutôt qu'une amélioration de celui-ci pour être plus inclusif
- des messages cherchant plutôt à les convaincre qu'elles sont **capables** d'exercer ces métiers, alors qu'elles n'ont pas de blocages particuliers face aux ordinateurs ou par rapport aux technologies (message contre productif)



## Diversifier les cibles pour impliquer les autres acteurs du changement:

- Moins de 20% des initiatives recensées sont initiées par des entreprises
  - 13% sont ciblées sur les employeurs
  - moins de 6% impliquent les partenaires sociaux alors même que les promotions et salaires se négocient très individuellement, dans ces métiers
- Les employeurs, les recruteurs, les DRH, les partenaires sociaux, et les conseillers d'orientation sont des acteurs du changement majeurs, à mobiliser activement, comme par exemple...



## The FI Group (Xansa)

- Entreprise d'analystes-programmeurs fondée en 1962
- objectif: briser le plafond de verre et combattre l'image machiste de ces sociétés
  - Flexibilité du temps de travail
  - Travail à la maison, free lance...
- 50% des cadres dirigeants sont des femmes
- La société est en excellente santé financière et elle est connue dans le monde entier pour ses techniques de recrutement et sa gestion du personnel



## 2) Des impacts limités liés au contenu des messages sur les métiers et les filières de formation

- pas de distinction claire entre les professions du « **noyau dur** » de l'informatique et celles où les compétences en TIC sont requises sans être la composante principale du métier (infographie, édition électronique, ERP...)
  - pour ces **métiers périphériques**, il suffit souvent d'acquisitions en informatique appliquée en plus de la compétence métier
- de nouveaux diplômes apparaissent où l'informatique est un outil au service d'autres disciplines (biotechnologies, médecine, édition...)



## Clarifier les messages:

- des messages pour les jeunes filles intéressées par les mathématiques, la logique et la résolution de problèmes, faisant le lien avec les métiers « purement TIC »
- des messages pour celles qui ne choisissent pas spontanément une orientation ou réorientation technologique, en argumentant sur la diversité, l'attrait de la nouveauté et le potentiel d'épanouissement qu'offrent ces métiers
- insister sur la nécessité de compétences transversales, sur une informatique appliquée et les passerelles entre métiers.
- promouvoir les opportunités de réorientations possibles dans ces métiers transversaux



## 3) Des impacts limités liés au caractère univoque de certaines initiatives

- Alors que les causes du « gender gap » sont multiples et en interrelation :
  - Elles agissent tantôt sur l'éducation, tantôt sur les rôles masculins féminins, tantôt sur l'égalité des chances dans l'emploi...
  - Elles combattent les stéréotypes sans se préoccuper des conditions d'emploi et de travail...
  - Ou elles favorisent l'accès à ces métiers sans expliquer clairement ce que sont réellement ces métiers...



## Des choix tactiques et stratégiques

- **développer des pratiques qui mobilisent simultanément différents acteurs du changement, par des actions complémentaires, sur un même territoire**
  - des actions très ciblées / one shot: effets concrets et mesurables mais limités
  - des actions ciblant plusieurs questions ou groupes cibles / several blocks: effets en îlots mais plus étendus
  - des actions transversales intégrées dans les politiques, procédures et pratiques d'une organisation / continu: résultats de changements évalués et pilotés à long terme



## Happy Computers

- Entreprise de formation en informatique de 40 personnes. 75% de femmes
- Objectif : lutter contre le turn-over
  - Temps de travail aménagé
  - Formation du personnel en cas de congés de maternité
  - Description des postes réalisés par les employé-es
  - Recrutement à partir des habilités et pas uniquement des compétences reconnues par diplômes
  - Transparence des salaires



## Le Projet ADA

- Plate-forme multi-directionnelle :
  - Site web pour échanger des informations sur femmes et TIC (base de données, newsletter...)
  - Activités de recherche (méthodes pédagogiques, définition des nouveaux métiers...)
  - Campagnes de sensibilisation (tables rondes, colloques, campagnes de presse...)
  - Centres de formation pour les femmes et les jeunes filles



## Pistes générales pour le développement et l'évolution des pratiques dans ce domaine

- Intégrer un process d'évaluation des actions et des programmes d'action (autre qu'une enquête de satisfaction du public cible).
- Développer des pratiques de benchmarking en Europe en les mettant en perspective avec les modèles nationaux de Relations Industrielles
- Promouvoir des programmes d'actions qui intègrent certains « angles morts » dans les pratiques existantes tels que la question du poids de l'auto-formation ou celle de l'implication des partenaires sociaux...