

# Pourquoi si peu de femmes dans les métiers des TIC ?

Gérard Valenduc

Centre de recherche Travail & Technologies  
Fondation Travail-Université (Namur)

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

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Femmes et métiers des TIC

- La place des femmes dans les métiers des TIC: quelques paradoxes
- Résultats de recherche
  - Projet européen WWW-ICT (2002-2004)
  - Projet belge MÉTIC (2003-2005)
- Conclusions et pistes de réflexion

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Quelques paradoxes

- Il y a davantage de femmes dans les métiers des TIC que de femmes diplômées en TIC
  - Importance de la formation professionnelle et de la formation continuée pour les femmes (réorientations)
- Malgré les campagnes en faveur de l'égalité des chances, la proportion de femmes ne s'est pas améliorée
  - Elle s'est même détériorée parmi les étudiants des filières TIC de l'enseignement supérieur
- Comparaisons européennes: pas de corrélation entre le taux d'emploi des femmes dans un pays et le pourcentage de femmes dans les TIC

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Quelques paradoxes (suite)

- Dans les usages d'internet: les écarts H/F sont plus importants en termes d'accès qu'en termes d'usages; ils se réduisent
- Hypothèses habituellement avancées pour expliquer le "gender gap":
  - Des déséquilibres dans l'éducation et la formation
  - Des conditions de travail qui défavorisent les femmes
  - Des carrières professionnelles qui favorisent les hommes
  - Des facteurs culturels qui renforcent l'image masculine des TIC
  - Un biais lié au genre dans la conception des systèmes
- De nombreuses études traitent ces hypothèses séparément. Aucune n'est explicative à elle seule.

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Résultats de recherche

- Les modèles d'organisation dans les métiers des TIC
  - Travail par projet, beaucoup d'imprévus, résultat final mal défini
  - Structures hiérarchiques aplaties
  - Implication personnelle importante
  - Des avantages et des désavantages pour les femmes
- L'organisation du temps de travail
  - Rythme élevé, longues heures de travail, pression des clients
  - Localisation du travail flexible et changeante; télétravail "ad hoc"
  - Main-d'œuvre majoritairement jeune, pas toujours sensible à l'enjeu de la conciliation vie professionnelle / vie privée
  - La conciliation travail / famille dépend du degré d'autonomie dans la gestion de son temps

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Résultats de recherche

- Le type de marché du travail
  - Grande diversité des entreprises
    - Selon la taille ou le secteur (secteur TIC / secteurs utilisateurs)
  - Mobilité importante: attachement au métier > à l'entreprise
  - Sous-effectif permanent (= > pression sur le temps)
  - Situation de pénurie déplorée, mais entretenue
- La gestion des ressources humaines
  - Grande diversité des styles de gestion des ressources humaines
  - L'individualisation de la GRH (contrats, salaires, promotions, avantages extra-salariaux) est défavorable aux femmes
  - La situation des femmes est plus favorable là où les procédures de GRH sont plus formalisées

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Résultats de recherche

- Les carrières des femmes, un parcours d'obstacles
  - Multiplication des carrières nomades: parfois favorables, parfois défavorables aux femmes
  - Le "plafond de verre": progression dans la carrière liée à des règles du jeu informelles définies par les hommes
  - Adaptation à une "culture organisationnelle masculine"
  - Obstacles perçus aux carrières des femmes:
    - Interruptions de carrière
    - Flexibilité temporelle et spatiale (très dépendante de la qualité des services aux familles)
    - Manque d'attention aux potentialités des femmes

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Résultats de recherche

- Carrières et mobilité des femmes dans les TIC
  - Davantage de mobilité dans les carrières des femmes que celles des hommes, contrairement aux stéréotypes.
  - Les femmes chefs de projet sont nombreuses, mais elles ont peu de perspectives de promotion au-delà.
  - En Belgique:
    - Un tiers des femmes actives dans un métier des TIC y entrent après une autre expérience professionnelle ou suite à une réorientation / reconversion (via la formation continuée). La situation belge n'est pas atypique.
    - Un quart des femmes actives dans un métier des TIC ne comptent pas y rester toute leur vie.

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Résultats de recherche

### ■ Formation et compétences

- Tendances communes: importance croissante de l'hybridation des compétences "TIC + autre(s) compétence(s)": gestion, arts, communication, domaines d'application.
- Les femmes sont aussi attirées par les métiers très techniques: pas par la technologie elle-même par les défis de la résolution de problèmes
- La formation sur le tas et l'auto-formation sont très répandues, mais très consommatrices de temps.
- La pression à l'auto-formation individuelle est une source de disparités hommes / femmes.

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Résultats de recherche

### ■ Un biais sexué dans la conception des systèmes ?

- La variabilité des styles cognitifs n'est pas déterminée en premier lieu par le genre
- Les critères de qualité des interfaces logicielles sont perçus différemment par les hommes et les femmes

### ■ Une "culture masculine" de l'informatique ?

- Image masculine = culture dominante du programmeur + culture "alternative" du pionnier (mélange d'Einstein, Woodstock et Wall Street)
- Apparemment moins prégnante dans le monde du travail que dans le monde de l'éducation
- Ce sont les stéréotypes liés à cette image qui sont peu favorables aux femmes, pas la culture informatique elle-même.

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Conclusions et pistes de réflexion

- L'image des métiers des TIC
  - Combattre les stéréotypes de l'image de la profession (pas seulement les stéréotypes masculins)
  - Construire une image des TIC qui favorise l'inclusion plutôt que l'exclusion
- Organisation du temps de travail
  - Mieux former à la gestion de projets pour diminuer les effets discriminatoires de l'imprévisibilité du temps de travail
  - Favoriser l'autonomie dans la gestion des rythmes de travail
  - Encourager les politiques d'entreprises "family-friendly"

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

## Conclusions et pistes de réflexion

- L'enjeu de la formation
  - S'appuyer sur la diversité des voies d'entrée dans la profession et sur l'importance des qualifications hybrides
  - Meilleure articulation de l'auto-formation (incontournable) avec les filières formelles de formation continuée
  - Organiser une offre de formation structurée et accessible pour ceux (celles) qui n'ont pas de possibilités en entreprise
  - Favoriser les filières de réorientation professionnelle vers les TIC
- Partage d'expériences entre femmes
  - Réseaux professionnels féminins, tutorat, échanges entre nouvelles recrues et femmes expérimentées, modèles professionnels féminins

ROUMICS - Lille - 13 juin 2007

Quelques publications  
(également téléchargeables sur [www.ftu-namur.org](http://www.ftu-namur.org))



ROUMICS - Lille - 13 juin 2007