



LES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES DANS LES MÉTIERS DES TIC

Comment réduire les disparités

Les femmes sont peu présentes dans les métiers des technologies de l'information et de la communication : en Belgique, elles ne représentent que 15% des professionnels des TIC. Leur proportion parmi les étudiants en informatique et autres filières TIC a diminué au cours des dernières années. Toutefois, elles sont nombreuses à accéder à ces métiers suite à une réorientation et grâce à la formation continuée. Au-delà des facteurs qui expliquent les écarts entre hommes et femmes dans l'usage des TIC (voir note n° 26), quels sont les problèmes spécifiques rencontrés par les femmes dans les métiers de l'informatique, d'internet et de l'e-business ? Comment promouvoir une meilleure égalité professionnelle ?

A

LES MÉTIERS DES TIC : LES INFORMATIENS ET LES AUTRES

Quatre groupes professionnels peuvent être distingués dans les métiers des TIC : un « noyau » central et trois groupes périphériques. Le noyau est constitué des métiers classiques de l'informatique : spécialistes des logiciels, des réseaux et des systèmes. Un premier groupe périphérique est constitué des professionnels d'internet et du multimédia, qui combinent une spécialisation dans les TIC avec des qualifications dans le domaine graphique, artistique ou éditorial. Ils sont impliqués dans la conception, la mise en œuvre et la maintenance des produits et services en ligne ou sur cd/dvd-rom. Un second groupe périphérique est constitué des métiers dits « applicatifs », c'est-à-dire liés à des applications des TIC qui présentent un caractère générique, commun à un grand nombre d'entreprises et d'organisations: les progiciels de gestion intégrés

(ERP), les systèmes de gestion de la relation clientèle (CRM), les plates-formes de commerce électronique et d'enchères, l'échange électronique de données commerciales, l'administration en ligne, etc. Dans ces métiers, les compétences en matière de TIC sont nettement orientées vers un domaine d'affaires ou une activité économique. Il s'agit le plus souvent de développer des applications spécifiques ou de paramétrer des progiciels en fonction des besoins d'une entreprise. Un troisième groupe périphérique est composé d'utilisateurs avancés, qui se situent à la frontière entre les métiers des TIC proprement dits et les métiers « stimulés » par les TIC. Ce groupe est plus hétérogène que les autres, il comprend notamment les courtiers en information, les éditeurs électroniques, les spécialistes de l'assistance en ligne, les pédagogues qui conçoivent des systèmes d'apprentissage en ligne (e-learning).

Une des principales différences entre les professions du noyau et celles des trois groupes périphériques réside dans le processus

d'acquisition des compétences. Les professionnels du noyau sont pour la plupart des diplômés des filières de formation aux TIC, à un niveau supérieur ou intermédiaire. En revanche, dans les autres groupes, les compétences sont le plus souvent acquises à travers des parcours de formation mixtes, qui combinent les TIC avec des qualifications dans le domaine du graphisme, de la communication, du commerce, de la gestion, etc.

B

LA PLACE RESTREINTE DES FEMMES

A la fin de cette note, un tableau rassemble quelques indicateurs statistiques de la place des femmes dans les professions des TIC en Belgique. Au-delà des chiffres, qui sont éloquentes, quelques commentaires supplémentaires peuvent être formulés :

- La création d'emplois que le secteur des services informatiques a connue jusqu'en 2001 a été un peu plus favorable aux femmes qu'aux hommes, mais sans pouvoir combler les écarts de manière significative.
- Dans les fonctions de direction, il y a moins de femmes dans le secteur informatique que dans l'ensemble de l'économie.
- Les profils professionnels des hommes et des femmes sont parfois différents. Il y a avantage de femmes dans les métiers "émergents" des groupes professionnels périphériques.
- Il y a davantage de femmes dans les métiers des TIC que de femmes diplômées en TIC. Un grand nombre de femmes (33% des professionnelles des TIC en Belgique francophone) arrivent dans ces métiers après une autre formation initiale, complétée par un diplôme ou une certification TIC dans la formation continuée.
- Malgré les campagnes de sensibilisation en faveur de l'égalité des chances, la proportion de femmes s'est détériorée dans les études supérieures menant aux métiers des TIC, surtout dans les métiers du « noyau ». Il y a davantage de femmes dans les orientations gestion et multimédia. Parmi les diplômés des

TIC, les femmes ont en moyenne un niveau plus élevé que les hommes.

C

LES HYPOTHÈSES EXPLICATIVES

Plusieurs hypothèses sont habituellement avancées pour tenter d'expliquer le « gender gap » dans les professions des TIC :

- Les déséquilibres dans l'éducation et la formation : s'il y a peu de femmes dans ces métiers, c'est parce qu'elles ne sont pas orientées vers les choix d'études qui y mènent, à cause d'une conception sexiste des métiers dits techniques.
- Des conditions de travail qui défavorisent les femmes : les emplois de l'informatique ont la réputation d'exiger de longues heures de travail, une disponibilité permanente, une flexibilité peu compatible avec des contraintes familiales, des rythmes imprévisibles.
- Des carrières professionnelles qui favorisent les hommes : la progression professionnelle est basée sur des critères typiquement masculins, les femmes sont certes nombreuses dans les fonctions de chef de projet mais grimpent rarement plus haut dans la hiérarchie.
- Des facteurs culturels qui renforcent l'image masculine des TIC : la culture professionnelle de l'informatique serait empreinte de valeurs qui conviennent mieux aux hommes qu'aux femmes.
- Un biais lié au genre dans la conception des systèmes : les systèmes et les interfaces sont conçus par des hommes selon des critères masculins, donc ils sont moins attractifs pour les femmes, donc celles-ci sont moins intéressées par ces métiers, et un cercle vicieux s'installe.

De nombreuses études traitent ces hypothèses séparément, mais aucune d'entre elles n'est explicative à elle seule. La recherche européenne WWW-ICT (voir références), coordonnée par la FTU, a développé une approche intégrée, dont quelques-uns des résultats sont résumés ici.

D

LA NATURE DU TRAVAIL ET DES EMPLOIS : DES DIFFICULTÉS, MAIS PAS INSURMONTABLES

La nature du travail, des emplois et des carrières dans les métiers des TIC joue un rôle important, mais il faut dépasser les clichés et les idées toutes faites sur le travail des informaticiens et informaticiennes.

Les modèles d'organisation dans les métiers des TIC reposent sur le travail par projet, qui comporte souvent beaucoup d'imprévu et exige une implication personnelle importante. Ceci présente à la fois des avantages et des désavantages pour les femmes. Le bilan dépend d'une entreprise à l'autre, selon le type de management et l'ambiance de travail. Le bilan peut aussi évoluer avec l'âge et la situation personnelle.

Le temps de travail se caractérise souvent par un rythme élevé et des horaires imprévisibles, selon la pression des clients. La localisation du travail peut être flexible et changeante. Les entreprises travaillent en sous-effectif permanent, ce qui accroît la pression du temps. Comme, dans ces métiers, la main-d'œuvre est majoritairement jeune, elle n'est pas toujours sensible à l'enjeu de la conciliation vie professionnelle / vie privée. Pour les femmes, cette conciliation travail / famille dépend du degré d'autonomie dans la gestion de leur temps.

Les professionnelles des TIC sont confrontées à une grande diversité des styles de gestion des ressources humaines (GRH), correspondant à une grande diversité des entreprises. Comme la mobilité est importante, l'attachement au métier est bien plus fort que l'attachement à l'entreprise. Malgré les difficultés liées à la mobilité, les carrières nomades ne sont pas systématiquement défavorables aux femmes, elles sont souvent plus débrouillardes que les hommes. En revanche, l'individualisation de la GRH (contrats, salaires, promotions, avantages extra-salariaux) est généralement défavorable aux femmes, qui obtiennent moins que les hommes dans les arrangements individuels. La situation des

femmes est plus favorable là où les procédures de GRH sont plus formalisées.

Dans ces conditions, les carrières des femmes sont souvent un parcours d'obstacles, mais beaucoup d'entre elles s'en sortent à leur avantage, à condition de pouvoir s'adapter sans devoir faire trop de concessions à une culture organisationnelle masculine, à la flexibilité temporelle et spatiale, aux interruptions de carrière pour raisons familiales. Toutefois, le "plafond de verre" subsiste, surtout quand la progression dans la carrière est liée à des règles du jeu informelles définies par les hommes. Les femmes leur reprochent de manquer d'attention ou de sous-estimer leur potentiel d'évolution dans les métiers des TIC.

Un bémol toutefois : en Belgique francophone, un quart des femmes actives dans un métier des TIC ne comptent pas y rester toute leur vie.

E

LA FORMATION ET LES COMPÉTENCES

La composition du portefeuille de compétences varie beaucoup selon le type de métier, qu'il s'agisse du noyau ou des groupes professionnels périphériques. Il y a toutefois une tendance commune, plutôt favorable aux profils de formation féminins : l'importance croissante de l'hybridation des compétences "TIC + autre(s) compétence(s)": gestion, arts, communication, domaines d'application.

Contrairement à un stéréotype, les femmes ne sont pas seulement attirées par les aspects non techniques des métiers des TIC, mais aussi par les aspects très techniques: non pas par la technologie de pointe comme une fin en soi, mais par les défis de la résolution continue de problèmes et par la rigueur des méthodologies.

La formation sur le tas et l'auto-formation sont très répandues, mais très consommatrices de temps. Cette pression à l'auto-formation individuelle est une source de disparités entre hommes et femmes.



CONCLUSIONS

L'image des métiers des TIC doit impérativement être retouchée, pour mettre en évidence leur diversité, leur polyvalence et la multiplicité des trajectoires possibles. Il faut en particulier combattre les stéréotypes de l'image de la profession, pas seulement les stéréotypes masculins du technocrate dominateur, du programmeur ermite, du craqueur obsessionnel de code ou du joueur invétéré. Une image fortement retouchée favorisera l'inclusion des femmes plutôt que leur exclusion.

L'organisation du temps de travail est un enjeu plus important pour les femmes que pour les hommes, mais ceci n'est pas typique des métiers des TIC. Ce qui est typique, c'est un manque d'inventivité dans la gestion des rythmes et des contraintes temporelles. Pour attirer davantage de femmes dans les études conduisant aux métiers des TIC, il faut s'appuyer sur la diversité des voies d'entrée dans la profession et sur l'importance des qualifications hybrides. Il convient aussi de mieux articuler l'auto-formation (incontournable) avec les filières formelles de formation continuée et d'organiser une offre de formation structurée et accessible pour ceux et celles qui n'ont pas de possibilités en entreprise.

Enfin, l'attention doit être attirée sur l'importance du partage d'expériences entre femmes : réseaux professionnels féminins, tutorat, échanges entre nouvelles recrues et femmes expérimentées, modèles professionnels féminins.

Gérard Valenduc

Sources

- Valenduc G., Vendramin P., Guffens C., *La place des femmes dans les métiers des technologies de l'information et de la communication*, dans *Wallonie*, (CERSW), n° 80, Liège, septembre 2004, pp. 40-49.
- Valenduc G., Vendramin P., Guffens C. (FTU), Ponzellini A., Lebrun A. (FRPS), D'Ouville L., Collet I. (ANACT), Wagner I., Birbaumer A., Tollar M. (TUW), Webster J. (RCWE), *Widening Women's Work in Information and Communication Technology*, Final Report of the project WWW-ICT, (IST-2001-34520), European Commission, July 2004.
- Valenduc G., Lemaire L., *Métiers, emplois et offre de formation dans les TIC en Wallonie et à Bruxelles*, Rapport pour le Fonds social européen et la Région wallonne, FTU Namur, 2005.
- Vendramin P., *Parcours professionnels dans les métiers des TIC – Résultats de l'enquête MéTIC*, Rapport pour le Fonds social européen et la Région wallonne, FTU Namur, 2004.
- Site « Femmes et informatique » www.ada-online.be
- Publications du projet WWW-ICT (en anglais) : (www.ftu-namur.org/www-ict)

La place des femmes dans les métiers des TIC en Belgique – quelques indicateurs

| Indicateur | Source | Mesure |
|--|---|--------|
| Proportion de femmes dans les professions de l'informatique | Enquête sur les forces de travail, INS, 2003 Code de profession ISCO 213 | 14.9% |
| Proportion de femmes employées dans la branche des services et conseil en informatique (tous métiers) | INS, d'après les données ONSS, 2002 Secteur NACE 72 | 25.1% |
| Proportion de femmes inscrites en début de second cycle dans les formations universitaires aux métiers des TIC | Base de données du Conseil des recteurs francophones (CREF), 2004 | 7.7% |
| Proportion de femmes inscrites dans les graduats techniques conduisant aux métiers des TIC | Ministère de la Communauté française, 2004 | 9.0% |
| Idem, graduats économiques | Ministère de la Communauté française, 2004 | 11.0% |
| Idem, graduats artistiques | Ministère de la Communauté française, 2004 | 50.0% |



AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE,
SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE