

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



 Des projets et  
des actions pour les  
organisations de femmes,  
et les acteurs et actrices de  
l'égalité entre les femmes  
et les hommes

**Formations**  
**Orientation  
et mobilité**  
**Statuts et  
rémunérations**  
**Réseaux**  
**Articulation vie profession-  
nelle, vie familiale, sociale  
et personnelle**

...

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

# Pourquoi Agir

Répondre à une préoccupation économique et sociale en Europe et à une attente légitime des femmes :



**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.**

95% des femmes et des jeunes filles considèrent toujours que l'informatique est plutôt un univers d'hommes. Toutefois, si les aînées doutent encore parfois de leurs capacités dans ce domaine, les jeunes filles sont généralement persuadées que les femmes, aussi bien que les hommes, sont capables de réussir dans ces professions. Celles qui étudient et travaillent dans

ce secteur ne souhaitent pas vraiment faire l'objet d'une attention particulière, sous peine de diminuer leur confiance en elles et de réactiver la méfiance et l'hostilité des hommes.

**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.**

● **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 continus, 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 large horizon,
- des possibilités d'arrangements sur le temps et les modalités de travail.

● **Dans le même temps certaines font part d'obstacles et de difficultés spécifiques tout en déniaient ou en identifiant mal leur origine et leur portée.**

- une ségrégation entre femmes et hommes dans le recrutement et dans les emplois,
- des difficultés de promotion et de mobilité,
- des inégalités de salaire,
- un abus du présentisme et de longues heures de travail.

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

## DES ACTIONS

## DES OBJECTIFS

- Informer les jeunes filles et les femmes sur les différents métiers de ce secteur pour mettre en évidence la grande diversité de leurs conditions d'exercice et de leurs voies d'accès.
- Ouvrir les possibilités de réorientation de carrière.
- Développer les opportunités de formation continue (modalités et contenus) et les certifications des acquis de l'expérience.
- Initier et soutenir les Réseaux féminins, notamment sur le Web, permettant l'échange et la coopération entre femmes enseignantes, professionnelles et amatrices de TIC.
- Promouvoir la diversification des modalités d'exercice de ces métiers dans le cadre de réglementations négociées et socialement acceptables : diminution du présentisme, aménagement des temps de travail, télétravail, free-lance, création d'entreprises...)
- **Coordonner et articuler ces différentes actions, avec des entreprises, des institutions publiques, des organismes de formation, de recrutement, dans le cadre de plans d'action à moyen et long terme, existants ou à construire sur un territoire.**

- ◆ Lancement de campagnes de sensibilisation et organisations 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.
- ◆ Développer les opportunités de formation pour les femmes, intégrant les questions de compétences transversales ou hybrides, le repérage des emplois qui offrent des possibilités d'acquisition de nouvelles compétences, ainsi qu'une sensibilisation aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.
- ◆ Promotion de programmes de formation et des possibilités de tutorat auprès de femmes demandeurs d'emploi pour faciliter leur réinsertion dans les professions des TIC qui ne requièrent pas toutes un haut niveau technique.
- ◆ Sensibilisation des enseignants, des formateurs, des conseillers d'orientation et des recruteurs, sur l'éventail de ces métiers et sur les questions d'égalité.
- ◆ Promotion et utilisation des 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 d'une culture de l'auto-formation.
- ◆ Recrutement de femmes professionnelles du secteur des TIC comme formatrices et dans les pratiques de tutorat et de coaching.
- ◆ 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

- ▶ Augmentation des possibilités d'accès à l'emploi, d'évolution de carrières, de rémunération, et de développement personnel et professionnel.
- ▶ Amélioration de l'employabilité des femmes en leur permettant de se saisir d'opportunités stratégiques au sein de la nouvelle économie.
- ▶ Augmentation de la participation dynamique des femmes à la construction d'une société européenne de la connaissance.
- ▶ Prise en compte des femmes non seulement comme groupe bénéficiaire d'actions, mais aussi comme contributrices aux évolutions et aux améliorations des conditions de vie et de travail dans ce secteur.
- ▶ **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 et particulièrement celles dont les femmes sont les initiatrices ou les bénéficiaires directes.



12 en Autriche



16 en Belgique



10 en Allemagne



4 en Suisse et 5 en France



16 au Royaume-Uni 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](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 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)