

Des filières aux carrières: les TIC et le genre, une question récurrente



Gérard Valenduc

Co-directeur FTU – Fondation Travail-Université (Namur)
Prof. Universités de Namur (FUNDP) et Louvain-la-Neuve (UCL)

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



Structure de la présentation

1. Les femmes dans les métiers des TIC: deux paradoxes
2. Quelques tendances dans la diversification des carrières TIC et leurs effets différenciés sur les femmes et les hommes
3. Les entrées et sorties des femmes dans les métiers des TIC: les enjeux des reconversions et des abandons
4. Conclusions et réflexions



Deux paradoxes

- Malgré de nombreuses campagnes de sensibilisation, la position des femmes ne s'est pas vraiment améliorée
 - Au cours des dix dernières années, l'emploi des femmes dans les métiers des TIC a moins augmenté que l'emploi des hommes
 - La quantité et la proportion de femmes parmi les diplômés TIC de l'enseignement supérieur a diminué en Belgique, comme dans plusieurs pays européens ... alors que la proportion de femmes dans les autres branches scientifiques et techniques augmente



Deux paradoxes

- Il y a davantage de femmes dans les métiers des TIC que de femmes diplômées en TIC
 - Dans beaucoup de pays européens: % de femmes employées comme spécialistes TIC > % de femmes parmi les diplômés TIC
 - Belgique (2009): 16% de femmes parmi les spécialistes des TIC versus 8% de femmes inscrites dans les filières TIC de l'enseignement supérieur
 - L'écart s'accroît, car le nombre de femmes diminue dans l'enseignement supérieur
 - C'est une preuve de la diversité des chemins d'entrée des femmes dans les métiers des TIC
 - Les métiers des TIC constituent pour les femmes une opportunité de réorientation de leur carrière



Tendances dans les carrières TIC

- Tendance 1: élargissement du portefeuille de compétences
 - Tendances générales
 - Compétences émergentes: sécurité, qualité des logiciels, communication, gestion d'équipes, gestion de projets, formation ou assistance utilisateurs
 - Élargissement vers des compétences dites "soft", mais sans disparition des carrières techniques
 - Paradoxe: les professionnels des TIC qui développent des compétences "soft" sont souvent incités à quitter le métier au profit d'autres carrières
 - Enjeux de genre
 - Rôles sexués dans les compétences relationnelles, division du travail sexuée (technique vs organisation)
 - Élargissement du portefeuille favorable aux femmes



Tendances dans les carrières TIC

- Tendance 2: diversification des modèles de carrière
 - Tendances générales
 - Dépasser l'opposition entre carrières "organisationnelles" et "nomades"
 - Diversification des carrières organisationnelles
 - Carrières hiérarchiques (renouvelées)
 - Carrières techniques basées sur une expertise croissante
 - Carrières multi-organisationnelles
 - Carrières nomades : souvent limitées à quelques sous-secteurs (ex. infographie) or à des zones métropolitaines (ex. Londres, Paris, Milan)
 - Carrières fragmentées: succession de choix contraints pour faire face à la flexibilité chronique, aux restructurations ou aux licenciements



Tendances dans les carrières TIC

■ Tendance 2: diversification des modèles de carrière *(suite)*

➤ Enjeux de genre

- Carrières hiérarchiques: persistance du plafond de verre (à la hauteur de "chef de projet"), systèmes de progression opaques
- Carrières techniques: concentration de l'expertise spécialisée chez les H (reconnaissance par les pairs)
- Carrières multi-organisationnelles: F pas moins mobiles que H, mais motivations différentes
- Carrières nomades: appréciation controversée du point de vue genre (autonomie vs précarité)
- Carrières fragmentées: F plus exposées que H aux conséquences des interruptions de carrière et des problèmes de conciliation ou d'équilibre travail/privé



Tendances dans les carrières TIC

■ Tendance 3: de fortes identités de métier

➤ Tendances générales

- Fort investissement personnel dans le travail, la volonté d'apprendre tout au long de la vie
- Rapport expressif au travail
- Identification à un métier ou à un domaine spécialisé, plutôt qu'à une entreprise ou une institution
- Importance de bonnes relations humaines au travail, mais dans des petits groupes
- Développement of "communautés de pratiques"
- Souvent (mais pas toujours): déséquilibre entre travail et vie privée (renoncements)



Tendances dans les carrières TIC

■ Tendance 3: de fortes identités de métier

➤ Enjeux de genre

- Rapport expressif au travail: partagé par H et F
- Apprentissage permanent: différences /F de disponibilité en dehors du travail (pression des entreprises à l'auto-formation)
- Cultures organisationnelles aveugles au genre
- Prédominance du modèle du "père nourricier" parmi les professionnels des TIC
- Modèle professionnel peu ouvert aux arrangements de temps de travail en fonction des besoins personnels
- Renoncements: les F sont plus concernées que les H (renoncements dans la carrière ou dans la vie personnelle / familiale)



Entrées et sorties

- La diversité des chemins d'entrée et de sortie des femmes dans les métiers des TIC
 - Entrées directes
 - Diplômes TIC dans l'enseignement supérieur (+3 or +5)
 - Entrées indirectes
 - Autres diplômes supérieurs + formation additionnelle dans des domaines liés aux TIC
 - Très fréquentes dans les professions "hors noyau dur": multimédia, consultance ERP ou CRM, e-business, informatique médicale, plateformes e-learning, etc.
 - Choix de carrière plus ouverts (double diplôme)
 - Entrées postposées



Entrées et sorties

■ La diversité des chemins d'entrée et de sortie des femmes dans les métiers des TIC *(suite)*

➤ Entrées postposées

- Reconversion à partir d'autres emplois ou du chômage, grâce à la formation professionnelle ou aux structures d'insertion socioprofessionnelle
- Recherche d'une reconnaissance de l'expérience acquise, de la formation sur la tas

➤ Données

- Très peu de données sur les flux entre la formation aux TIC et les emplois dans les TIC
- Belgique francophone: 33% des F travaillant dans les métiers des TIC y sont arrivées par des chemins indirects ou postposés (Enquête MéTIC, 2004)



Entrées et sorties

■ Abandons

➤ "Ce n'est pas un boulot pour la vie"

- Carrières des femmes = parcours d'obstacles
- Limites perçues: plafond de verre, plancher collant, reconnaissance par le management et par les pairs
- Ouverture vers des carrières hors des TIC (y compris dans la même entreprise)

➤ Données

- Données existantes (hors BE) sur le "tuyau percé" entre les motivations scolaires des filles pour les TIC et leurs choix dans l'enseignement supérieur
- Belgique francophone: 25% des femmes en emploi dans un métier des TIC pensent qu'elles ne vont pas y faire carrière; parmi les diplômés TIC qui ont quitté les métiers des TIC, 33% sont des femmes (Enquête MéTIC, 2004)



Conclusions et réflexions

■ Les difficultés des campagnes de sensibilisation

- Elles s'adressent trop aux femmes, pas assez aux hommes: or, ce sont surtout eux qui doivent changer leur attitude !
- Elles ne visent pas assez les "agents de changement" potentiels: orientation scolaire ou professionnelle, agences de recrutement, organisateurs de formations

■ L'image des métiers des TIC

- Les stéréotypes masculins se sont renforcés avec la banalisation des TIC
- La construction idéologique et médiatique du mythe du "hacker" est défavorable aux femmes
- Combattre les stéréotypes de l'image de la profession, monter la diversité des métiers et des parcours



Conclusions et réflexions

■ 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"

■ Changer le comportement des employeurs

- Contraste entre l'attitude des fédérations d'employeurs et celle des employeurs dans les entreprises
- Fausse neutralité par rapport au genre (aveugles au genre)
- Reproduction de stéréotypes sexués concernant les horaires et les interruptions de carrière
- Excuse de la pénurie de femmes sur le marché du travail



Conclusions et réflexions

■ 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



Références

- International workshop "ICT and gender through the life cycle"
 - Internet Interdisciplinary Institute, Barcelona, 2010, published in *International Journal of Gender, Science and Technology*, London, 2011
- Projets de recherche européens
 - WWW-ICT: Widening Women's Work in Information and Communication Technologies (2002-2004)
 - WORKS: Work Organisation and Restructuring in the Knowledge-based Society (2005-2009)
- Autres projets en Belgique
 - Étude MÉTIC sur les trajectoires professionnelles dans les TIC (FSE et RW, 2003-2005)