

Compétences et entrepreneuriat: Réduire le fossé technologique et les inégalités de genre - Novembre 2008

thème de la campagne L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent, 2008-2009

Avec près de 500 millions de nouveaux arrivants sur le marché du travail, au cours de la prochaine décennie, des millions de femmes et d'hommes vont devoir être capables de répondre aux défis technologiques, au risque de rester sur le bord de la route. Dans la mesure où les femmes représentent la grande majorité de ceux qui n'y ont pas accès, le fossé technologique a une nette composante sexospécifique. Le fossé technologique est donc multiple : il se réfère au fossé entre les pays qui ont ou n'ont pas d'accès facile aux progrès technologiques, et, au sein d'un pays, aux différentes strates socio-économiques ayant ou non accès à la technologie (zones urbaines et zones rurales). Il existe en outre un fossé entre les sexes dans la plupart des pays, dans la mesure où les femmes ont moins facilement accès à la formation ou à l'application de la technologie que les hommes.

Pourquoi existe-t-il un large fossé dans certaines parties du monde et pas dans d'autres ? Selon l'OCDE, il s'agit davantage d'une question d'encouragement, de partage des rôles bien ancré et d'attitudes, plutôt qu'une question d'aptitudes. Les filles sont bien moins susceptibles que les garçons d'étudier l'ingénierie, l'informatique ou la physique. Bien que les femmes obtiennent plus de la moitié des diplômes universitaires décernés dans les pays de l'OCDE, elles n'en obtiennent que 30 pour cent de ceux en sciences et technologie. Le pourcentage des diplômées qui s'orientent vers la recherche est encore moindre: il représente moins de 30 pour cent des chercheurs en sciences et technologie dans la plupart des pays de l'OCDE et seulement 12 pour cent dans des pays tels que le Japon ou la République de Corée.

Un autre élément à prendre en compte est le degré d'accès des femmes et des hommes aux technologies de l'information et de la communication partout dans le monde. Bien que les femmes occupent plus de 60 pour cent des postes de travail dans le domaine des technologies de l'information et de la communication dans les pays de l'OCDE, seules 10 à 20 pour cent d'entre elles sont programmeurs, ingénieurs, analystes ou concepteurs de systèmes. La grande majorité des femmes occupent des postes de secrétariat, traitement de texte ou saisie de données, qui se caractérisent par des tâches de routine, un bas niveau de compétences ou une formation technique restreinte.

L'apprentissage et la formation des compétences accroissent la capacité des femmes et des hommes à appliquer de nouvelles techniques, augmentant ainsi leur employabilité, ainsi que la productivité et la compétitivité des entreprises. Des systèmes efficaces de développement des compétences - reliant l'éducation à la formation technique, la formation technique à l'entrée sur le marché du travail et l'entrée sur le marché du travail à la formation tout au long de la vie - peuvent aider les femmes et les hommes à profiter des opportunités existantes et émergentes.

Le «rattrapage» technologique participe également à la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Dans certains pays, l'augmentation des entreprises détenues par des femmes est supérieure à celle des sociétés privées dans leur ensemble. Soutenir les femmes entrepreneurs pour leur permettre d'introduire la technologie dans leurs entreprises augmente le potentiel d'amélioration

de la productivité, de création d'emplois, de réduction de la pauvreté et de promotion du développement local. Les femmes deviennent des entrepreneurs de diverses façons, notamment par l'auto-emploi, les PME, l'entrepreneuriat social, les coopératives et d'autres formules encore. Pour que les femmes reconnaissent leur potentiel d'entreprise, il est

important de promouvoir des modèles qui coïncident avec leur réalité et leurs aspirations. Elles doivent aussi vaincre d'autres barrières lorsqu'elles décident de démarrer une entreprise, comme un accès restreint au crédit ou des modèles traditionnels qui empêchent les femmes de prendre part à des activités génératrices de revenus ou de contrôler les ressources financières.

Voir Aussi:

- [OIT – Développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes et égalité entre les sexes \(WEDGE\) – en anglais](#)
- [OIT – Programme de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises \(EMP/SEED\) – en anglais](#)
- [OIT – Département des compétences et de l'employabilité \(EMP/SKILLS\) – en anglais](#)
- [OIT – Service des coopératives \(EMP/COOP\) sur l'égalité entre les hommes et femmes – en anglais](#)
- [OIT – Le Service des activités sectorielles : Programme d'action pour promouvoir le dialogue social sur les compétences, l'employabilité et l'égalité des chances dans les services de télécommunications](#)
- [OIT – Bureau des Activités pour les Travailleurs \(ACTRAV\)](#)
- [OIT – Bureau des Activités pour les Employeurs \(ACT/EMP\)](#)
- [Normes Internationales du Travail : Promotion de l'emploi](#)
- [C122 Convention sur la politique de l'emploi, 1964](#)
- [C159 Convention sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983](#)
- [R168 Recommandation sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983](#)
- [R189 Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998](#)
- [R195 Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004](#)
- [Guide des ressources sur l'égalité des genres dans le monde du travail](#)
- [Egalité entre hommes et femmes et travail décent: Conventions et Recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes](#)