

LA DÉSÉGRÉGATION PROFITE AUX FEMMES ET AUX EMPLOYEURS

Au Royaume-Uni, le partenariat de développement JIVE crée un réseau de "Plateformes de déségrégation" pour ouvrir des perspectives professionnelles aux femmes dans des domaines masculins et pour aider les entreprises à diversifier leur recrutement.

De nouvelles infrastructures avec un fort potentiel de diffusion



Ces plateformes sont conçues comme des points-ressources, des plaques tournantes, des centres de compétences ou des structures réelles ou virtuelles pour développer et diffuser l'innovation. Les quatre plateformes régionales créées par [JIVE](#) sont gérées par des organismes spécialisés dans la formation des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. WEB (Women's Education in Building), qui héberge la plateforme de Londres, est le plus grand centre en Europe de formation des femmes dans le bâtiment. Les plateformes du Yorkshire et Humberside pilotent l'initiative Let's Twist (Let's Train Women In

Science and Technology). Elles sont situées dans les centres universitaires de Bradford et de Sheffield Hallam qui ont une longue tradition de formation des femmes dans les sciences, l'ingénierie et la technologie, ainsi que dans la sensibilisation des enseignants, des conseillers d'orientation et des formateurs aux nouvelles perspectives professionnelles pour les femmes. TWW (The Women's Workshop) au Pays de Galles et OWTS (Oxford Women's Training Scheme) qui couvre le sud-est de l'Angleterre ont une expérience considérable de formation en technologies de l'information et de la communication pour différents types de publics féminins.

Une approche globale impliquant tous les acteurs clés

Dans le cadre de Let's Twist, JIVE rassemble des centres de formation des femmes, des organisations patronales des secteurs les plus marqués par la ségrégation professionnelle, les institutions des systèmes réguliers d'éducation et de formation, les services d'orientation et la Commission nationale pour l'égalité des chances. Tous ces partenaires coopèrent activement aux activités du PDD au niveau régional et national.

Chaque plateforme régionale offre un ensemble de mesures articulant les différents éléments suivants:

- **Des cours sur la perspective de genre** à l'intention des responsables, des enseignants, des formateurs et du personnel administratif des institutions d'enseignement supérieur et des organismes de formation en alternance, pour les aider à répondre aux besoins des femmes en formation à des métiers masculins. Ces cursus offrent une formation reconnue en pratique de l'égalité de genre, un suivi et des conseils pour la mise en place de plans d'action d'égalité dans les organisations des participants. Les partenaires de JIVE sont bien conscients que dans le bâtiment, l'ingénierie et la technologie, la plupart des enseignants et des formateurs ont l'habitude de s'adresser à des groupes masculins et se sentent souvent démunis face aux questions qui se posent lorsqu'ils ont des femmes dans leur classe.
- **Des formations modulaires pour les enseignants et les conseillers chargés de l'orientation**, pour les aider à devenir des "agents du changement" à même de surmonter les stéréotypes et d'encourager les jeunes filles et les femmes à envisager l'ingénierie, le bâtiment ou les technologies comme une carrière possible.
- **Un soutien aux entreprises** pour appliquer les outils d'audit de genre réalisé par JIVE, qui leur permettent d'analyser leurs pratiques de recrutement et de ressources humaines. Une deuxième phase d'appui et de conseil aide les employeurs à faire de la diversité un élément de leur gestion quotidienne.

- **Un encouragement aux jeunes filles et aux femmes en formation ou actives dans des secteurs masculins**, dans quatre régions : ce programme de mentorat propose un soutien personnel et professionnel pendant le début de la formation et de la carrière. Intervenant dans les écoles, les organismes de formation et les entreprises, sa philosophie est de créer un "partenariat pour apprendre" entre mentor et filleule. Chaque mentor est sélectionnée sur base de sa capacité à servir de modèle de rôle pour une femme ayant moins d'expérience. Plutôt que de transférer ses connaissances, on attend d'elle qu'elle facilite le processus d'apprentissage de sa filleule en lui créant des situations favorables. Le PDD a également créé des postes de "super mentors", chargées d'animer des réseaux régionaux de mentorat et d'offrir une supervision aux autres mentors. Les réseaux régionaux incluent également des initiatives conçues et menées spécifiquement par des femmes noires ou issues de minorités ethniques; les réseaux travaillent également avec des parents isolés.

Toutes les plateformes ont des objectifs chiffrés, prenant en compte les priorités politiques et les déficits de compétences propres à leur région. Ainsi, TWW et OWTS ont des projets pilotes de formation de femmes comme tuteurs en TCI. Elles assurent également des formations techniques de vendeur Microsoft/CISCO pour des chômeuses, accompagnées d'un suivi dans la progression de leur carrière; au Pays de Galles, ce programme débouche sur la de qualification Microsoft d'ingénieur système.

Une stratégie nationale

JIVE opère également au niveau national, en impliquant les organisations patronales des secteurs concernés. Face aux projections alarmantes des déficits de compétence, ECITB, l'agence de formation du secteur de la construction, cherche à intégrer la diversité et l'égalité de genre dans son grand dispositif national d'apprentissage en bâtiment. Ce dispositif fait partie d'un grand programme national, une priorité politique pour le Royaume-Uni, et débouche sur une qualification professionnelle reconnue de niveau 3, soit dans l'artisanat, soit au niveau de technicien. JIVE soutient l'ECITB dans ses actions pour recruter plus de femmes et de jeunes issus des minorités. Un appui similaire est apporté à PSNTO, l'agence nationale de formation des services de propriété, qui s'attend à une diminution des effectifs des géomètres en raison des départs à la retraite. Le PDD audite leurs procédures de recrutement et leur environnement de formation et aide les entreprises à revoir leurs modes de travail afin de les rendre plus accueillantes pour les femmes. Il peut s'agir ici d'horaires flexibles, de télé-travail, de crédit-temps qui pourraient convenir aux femmes en réinsertion après interruption de carrière.

Ces deux organisations sont bien placées pour faire passer des exemples de bonnes pratiques à leurs membres. De plus, elles diffusent les résultats positifs du PDD à d'autres Agences sectorielles de formation qui doivent elles aussi répondre aux priorités nationales concernant le genre et la diversité pour développer leur main d'oeuvre. Aussi bien Let's Twist, l'organisation mère de JIVE, que les plateformes régionales doivent répondre à une demande croissante de formation aux questions de genre et de diversité, en particulier de la part des organismes de formation. La participation de la Commission nationale pour l'égalité des chances garantit que les résultats de JIVE contribuent aux priorités politiques du Royaume-Uni de réduction de l'écart de salaires hommes-femmes et de déségrégation du marché de l'emploi alors que les trois quarts des femmes sont concentrées dans cinq secteurs professionnels seulement, dans lesquels les rémunérations sont nettement plus basses que celles des secteurs dominés par les hommes.



Des bonnes pratiques renforcées par la coopération transnationale

JIVE participe à deux Partenariats transnationaux (PT) portant sur la déségrégation et les stratégies de changement de culture d'entreprise. "[Breaking the barriers - Cultural change and support for women in Technology](#)", avec des partenaires en Allemagne et en France, porte essentiellement sur l'égalité de genre dans la société de l'information et de la connaissance. Avec la Finlande et le Danemark, "[Gender and Technology](#)" vise à élargir l'éventail des choix professionnels dès le plus jeune âge : il s'adresse donc tant aux élèves du primaire et du secondaire qu'aux jeunes filles en transition vers la formation ou l'enseignement supérieur. Dans ce PT, JIVE profite de l'expérience de ses partenaires nordiques en matière de coopération avec les entreprises. Le PDD utilise également les formations à la diversité et les audits d'égalité de genre réalisés par ses partenaires allemand et français pour enrichir ses propres outils. En

retour, JIVE exporte ses modèles de sensibilisation et de formation pour les conseillers d'orientation, son dispositif d'égalité de genre en entreprise et la méthodologie et les outils de son programme de mentorat.

CONTACT

JIVE (JOINT INTERVENTIONS) PARTNERS

Annette Williams, Project Manager
Department of Engineering & Construction, Bradford College
Great Horton Road Bradford
GB - West Yorkshire BD7 1 AY
E-mail: a.williams@bilk.ac.uk
www.bilk.ac.uk