

EGALES DANS LA SOCIÉTÉ DE L'INFORMATION

En 1946, la programmation d'ENIAC, le premier ordinateur central du monde, est entièrement une affaire de femmes. On en est loin 60 ans plus tard, quand la technologie de l'information et de la communication est maintenant un domaine hyper-masculin. A Berlin, un partenariat de développement (PDD) s'emploie à rééquilibrer le secteur des TIC et à accroître l'influence des femmes dans l'évolution de la société de l'information et de la connaissance.

Pour atteindre ces ambitieux objectifs, le PDD "[Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft](#)" (généralisation de l'égalité de genre dans la société de l'information) a rassemblé une vaste coalition dans la région de Berlin : des organismes de formation, des associations représentant des publics en difficulté, comme les femmes immigrées, une grande entreprise d'informatique, des PME, les pouvoirs publics locaux et régionaux, les services de l'emploi et les partenaires sociaux. Le partenariat est coordonné par le FrauenComputerZentrumBerlin ([FCZB](#)), un centre qui dispose d'une expérience approfondie de la réponse aux besoins de formation des femmes en matière de TIC. Le PDD a retenu une approche "biographique": ses activités se situent aux différents carrefours de la vie des femmes, là où se mettent en place les ségrégations hommes-femmes. [Une série de sous-projets](#) cible les étapes clés tout au long du parcours depuis l'enseignement primaire et secondaire jusqu'à l'emploi, en passant par l'orientation et la transition de l'école vers la formation ou l'enseignement supérieur.

Commencer de bonne heure

Il est communément admis que plus les enfants et les jeunes apprennent jeunes à maîtriser les nouvelles technologies, mieux ils sont préparés pour la vie adulte et professionnelle. Toutefois, quand il s'agit de les initier à l'utilisation de l'ordinateur et d'Internet, la formation semble destinée aux garçons plutôt qu'aux filles. Les sous-projets du PDD coopèrent avec des écoles, les services d'orientation et les organismes de formation pour veiller à ce que les filles aient plus de possibilités d'apprendre ou de pratiquer des compétences liées aux TIC. Au cœur des activités du DP, on trouve donc une individualisation de l'orientation, du conseil et de la préformation pour des jeunes filles et des jeunes femmes avec différents profils sociaux, ethniques ou éducatifs. Les activités incluent des ateliers pratiques, des découvertes d'entreprises et des stages d'été dans des universités, tous destinés à motiver les bénéficiaires et à les soutenir dans l'accès à des métiers non-traditionnels dans le secteur des technologies, de l'artisanat, des sciences et de la protection de l'environnement. La formation initiale en Allemagne se passant essentiellement dans un système "dual" école-entreprise, le PDD a décidé de proposer une aide complémentaire. Il apporte donc en parallèle, et en continu, un soutien additionnel aux filles pendant leur apprentissage ou les premières étapes cruciales de leur emploi dans ces secteurs à dominante masculine.

Outre la création d'un réseau d'employeurs, le PDD aide les entreprises à adopter des pratiques de recrutement qui prennent en compte la dimension de genre et à mettre en place des systèmes de généralisation du genre. Parallèlement, les enseignants, les formateurs et les conseillers d'orientation sont encouragés et formés à expliquer et à démontrer aux jeunes femmes qu'elles ont en face d'elles une gamme de choix de carrières beaucoup plus large que ne leur ont donné à penser leurs stéréotypes traditionnels ou ceux de leurs parents.

Vers une société inter-culturelle de l'information

Un autre sous-projet du PDD porte sur les besoins des femmes immigrées qui sont largement exclues de l'accès aux TIC. Des immigrées au chômage, qui possèdent un diplôme d'enseignement ou une expérience professionnelle pertinente, sont ciblées comme "personnes passerelles" entre leur communauté et le système allemand de formation et d'emploi. Pour se préparer à cette "profession", elles reçoivent une formation large sur les TIC, leurs usages et leurs applications, assortie d'une formation à des activités d'orientation et de pédagogie inter-culturelle. Ce croisement de compétences devrait leur ouvrir de nouvelles opportunités professionnelles comme formatrices ou conseillères d'orientation dans les organismes

institutionnels ou associatifs. Le PDD espère non seulement aider ces jeunes immigrés à élargir leurs options professionnelles, mais aussi à les voir devenir des modèles de rôle pour des jeunes femmes issus d'autres groupes ethniques.

L'informatique: aussi pour les femmes d'un certain âge

Une autre série d'activités s'adresse aux femmes en chômage de longue durée, avec peu ou pas de qualifications, et aux femmes qui cherchent un emploi après une longue interruption professionnelle pour raison de famille, de santé ou de handicap. Elles reçoivent toutes une formation de base en informatique et différentes techniques des TIC; grâce à des parcours intégrés, elles sont soutenues dans leur recherche d'un nouveau départ sur le marché de l'emploi. De plus, les chômeuses qui ont un diplôme universitaire sont formées en gestion de la connaissance (knowledge management). La formation, mise au point par le FCZB, est destinée à combler les déficits de compétences qui se font jour avec la prise de conscience par les entreprises et les organisations que leur réussite dépend de leur capacité à mobiliser et à utiliser l'information et les connaissances disponibles globalement. Cet ensemble de formation inclut des méthodes de recherche, de chargement, de catégorisations et de systématisation de la connaissance grâce aux compétences informatiques nécessaires. Les modules de développement personnel sont un autre élément central de la formation pour renforcer la confiance en soi et différentes autres compétences clés, comme la gestion des tâches multiples, la gestion du temps, la communication, le travail en équipe, etc. Le parcours inclut également des stages en entreprises et du travail personnel par projets.

Réconcilier les ambitions professionnelles et les responsabilités parentales

L'approche "biographique" du PDD a également débouché sur la création d'un service pour les familles avec enfants en bas âge dont les deux parents travaillent. Dans le secteur hautement compétitif des TIC, les horaires irréguliers semblent être devenus la règle. La crèche modèle que le PDD est en train de créer est située dans un centre d'affaires qui héberge des start-ups de la publicité et du multimédia. L'idée est d'explorer la viabilité d'une offre flexible et de qualité en matière de garde d'enfants, organisée sur mesure par rapport aux besoins des PME qui, contrairement aux grandes entreprises, n'ont pas les moyens de proposer ce type de service à leurs salariés. Le PDD travaille à assurer la pérennité du modèle grâce à un partenariat public-privé, une stratégie parfaitement cohérente avec les politiques nationales et régionales de l'emploi et de la famille. En Allemagne, tant le gouvernement fédéral que ceux des Länder reconnaissent la nécessité d'accroître la participation des femmes au marché de l'emploi et se sont engagés à élargir l'offre de garde d'enfants en impliquant une contribution active des employeurs.

Développer le potentiel des salariées des grandes et des petites entreprises

Intégrer l'égalité des chances dans la culture d'entreprise et en faire un atout pour les firmes est l'objectif d'un autre sous-projet du PDD, mené par Telekom, l'un des plus gros employeurs du secteur des TIC en Allemagne. Face à la diversité de ses clients et aux conséquences de la mondialisation de son marché, Telekom est en train de se convertir à la fois à la gestion de la diversité et à la généralisation du genre comme méthodes de réflexion sur la variété des profils de ses clients et de ses fournisseurs et comme moyens de répondre à leurs exigences. Ceci implique des dispositifs d'équilibre vie-travail pour les salariés féminins et masculins et des outils de gestion des ressources humaines qui soient sensibles au genre et à l'origine ethnique.

Face au déficit considérable de femmes dans les postes de cadres supérieurs, le projet propose des dispositifs de mentorat pour aider les femmes cadres à développer pleinement leur potentiel et à s'élever dans la hiérarchie de l'entreprise. Le PDD va mettre au point un modèle de rapport annuel sur la diversité et de benchmarking des mesures d'égalité dans les différents départements de l'entreprise. Ce système mesurera et mettra en lumière à la fois les progrès de carrière des groupes jusqu'alors sous-représentés dans l'entreprise et les avantages économiques pour celle-ci de tirer parti du potentiel de tous ses salariés. Les concepts les plus fructueux seront disséminés à l'intérieur et à l'extérieur du PDD, en particulier en direction des PME du secteur des TIC.

Un Partenariat transnational qui produit de la valeur ajoutée

Le PDD coopère avec deux partenaires européens : l'un en [France](#), l'autre en [Angleterre](#). Les deux se concentrent sur la déségrégation horizontale et mettent l'accent sur les TIC mais aussi sur les autres secteurs économiques où les femmes sont sous-représentées. Le [partenariat transnational](#) inclut des activités d'import-export de bonnes pratiques et des réalisations conjointes. Le PDD de Berlin va importer du Royaume-Uni des méthodes de validation des apprentissages informels et des outils de formation pour faire face aux stéréotypes ethniques ou de genre, et les adapter au contexte allemand. Simultanément, il va exporter ses méthodes et ses outils d'e-formation vers ses partenaires français et anglais. Ensemble, tous les partenaires vont réaliser des modèles de mentorat pour aider les femmes à accéder aux cultures de travail masculines et à survivre dans ces contextes. Le programme de travail du partenariat transnational inclut également la préparation d'orientations et de recommandations pour la mise en oeuvre de l'égalité de genre dans les entreprises et les organisations.

CONTACT

Gender Mainstreaming in der Informationsgesellschaft

Renate Wielpütz

FrauenComputerZentrumBerlin (FCZB)

Cuvrystraße 1

D-10997 Berlin

Tel.: +49 30 617 9700

+49 30 617 9700

Fax: +49 30 617 970 10

E-mail: equal@fczb.de

www.fczb.de