

## **2° session**

# **Initiatives en faveur des femmes prises par le monde professionnel et les agences pour l'emploi**



## **Réalité du monde professionnel et initiatives en faveur des femmes – Femmes et marché du travail**

Marie VIGIER,  
Directrice Déléguée ANPE Metz – Trois Frontières

---

### **Femmes et marché du travail**

Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. En France elles représentent aujourd'hui 46% (soit 12,1 millions de femmes) de la population active (26,3 millions de personnes) contre 35% en 1968.

L'amélioration générale du marché du travail et l'importante diminution du nombre global de chômeurs observée ces dernières années ont bien sûr bénéficié aux femmes. Entre 1998 et mi 2002, le taux de chômage des femmes est passé de 13,8% à 10,8%. Cependant cette diminution n'a pas permis de réduire l'écart existant entre la situation des hommes et celle des femmes face au risque de chômage. Le taux de chômage des jeunes est encore plus élevé : en 2001 il atteint 21,8% pour les jeunes femmes de moins de 25 ans contre 16,2% pour les jeunes hommes.

Sur l'aspect plus qualitatif, les études, fort nombreuses, le montrent : les emplois exercés par les femmes restent très concentrés dans le secteur tertiaire et dans les « nouveaux métiers de services aux personnes », cumulant un ensemble de handicaps : flexibilité, grande précarité, très faible rémunération. Par ailleurs, les enquêtes pointent également un certain nombre d'inégalités dans l'accès à la formation et aux postes à responsabilité mais aussi dans les rémunérations.

Malgré la formidable croissance de l'activité professionnelle des femmes et de leur niveau de qualification, des inégalités majeures persistent entre les hommes et les femmes au travail mais elles sont mieux identifiées et prises en compte par un arsenal de dispositifs notamment législatifs qui favorisent les évolutions culturelles et pratiques...

### **Des initiatives pour l'égalité professionnelle des femmes : de la réflexion à l'action**

La reconnaissance de la contribution déterminante du travail des femmes à la croissance économique et démographique – rapport entre les actifs et les inactifs - a transformé le contexte dans lequel se situe cette question de l'égalité professionnelle. Ceci légitime aujourd'hui l'action prioritaire et simultanée des politiques et des acteurs sociaux et économiques, non seulement en France mais au sein de l'Union Européenne.

Ainsi, les différents acteurs de l'entreprise, au cœur de ce défi, tiennent compte de cette nouvelle donne en favorisant des changements au sein de leur organisation du travail et dans leurs modes de recrutement.

Pour accompagner ces changements en cours, l'Agence Nationale Pour l'Emploi – ANPE – non seulement participe en tant que partenaire à des actions d'intégration de femmes sur des emplois traditionnellement masculins mais surtout développe une méthode de recrutement auprès des entreprises qui s'appuie sur la valorisation des compétences et des capacités à exercer l'emploi proposé : il s'agit de la « méthode de recrutement par habiletés ».

Intervenir dans les recrutements dans cette logique « compétence » et non plus uniquement sur le diplôme, le sexe, l'origine ...- participe à la lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et constitue en particulier un véritable atout pour la parité

Plusieurs actions :

- DEFI / des femmes pour des emplois industriels
- LUXGARD
- SOVAB
- Des actions de reconversions vers des emplois de la logistique

## **Ada-Lovelace-Mentoring – Un réseau pour sensibiliser les filles et les femmes aux sciences naturelles et à la technique**

Dr. Sylvia NEUHAUSER-METTERNICH

Projet Ada-Lovelace de formation par apprentissage des filles

Obere Römerhofstr. 82, D - 61381 Friedrichsdorf, Tel. 0049 - (0) 6172/285413

e-mail: [neumett@t-online.de](mailto:neumett@t-online.de)

---

### 1. Où sont les femmes ?

Cette question se pose avec insistance à chacun de nous, dès que l'on visite une université scientifique ou technique. Aujourd'hui, cette question est posée presque partout avec plus ou moins de force dans l'ensemble du monde occidental, ce qui entraîne immédiatement une autre question, pourquoi ce phénomène « évident » de l'absence des femmes dans la technique n'a-t-il pas été considéré comme un problème durant tant de décennies ?

### 2. Les modèles font défaut.

Les filles ne sont pas incitées à avoir des projets de vie liés à la technique, les images de marque ont un effet repoussant. Pourquoi ne trouve-t-on que si peu de femmes au sein des filières techniques et scientifiques des universités ? Dans l'espace culturel germanophone, parmi de nombreuses raisons, ce sont les suivantes qui sont essentiellement à mettre au premier rang :

- Il existe trop peu de modèles féminins, et les rares qui existent n'apparaissent pratiquement jamais, car ils ne correspondent pas à l'image courante liée à la technique.
- Les filles et les jeunes femmes douées pour la technique et les sciences de la nature sont démotivées de façon précoce par les autres jeunes de leur âge, par les enseignants, les conseillers professionnels, les parents ou toutes autres personnes importantes à leurs yeux qui les incitent à opter pour un métier typiquement féminin.
- Les domaines d'action liés aux mathématiques, à la technique et aux sciences naturelles correspondent étroitement à des projets de vie masculins qui se caractérisent par l'exercice d'un emploi à plein temps écartant d'emblée les obligations résultant de la vie familiale et de l'éducation des enfants, ces derniers étant de ce fait moins attrayant pour des filles et des femmes.
- La technique et les sciences de la nature sont représentées par une image caractérisée par l'abstraction, l'absence de responsabilité, et l'esprit de concurrence (« plus haut, plus vite, plus loin »), et qui ne se recoupe donc pas avec les intérêts professionnels des jeunes filles et des femmes, pour lesquelles la communication et l'aide apportée à autrui ont une importance centrale.

### 3. Attirer les filles et les femmes par une meilleure publicité sur la formation

Parmi tous les obstacles cités, qui démotivent les femmes quant au choix d'une profession technique, certains semblent devoir être plus faciles à surmonter que d'autres. Il est en particulier possible de s'attaquer directement à l'absence de modèles et de motivation et nous devons le faire. Les jeunes filles et les femmes sont de nos jours mieux formées que les garçons et les jeunes hommes, elles font plus souvent des études et appartiennent dans de nombreux pays de l'UE au groupe de celles et de ceux qui obtiennent une mention « Très bien » à leur examen (rapport ETAN 1999) ; en outre elles obtiennent davantage de diplômes sanctionnant une formation professionnelle que les hommes. En revanche dans les filières techniques et scientifiques, elles sont encore sous représentées avec moins de 10% des

effectifs, elles n'optent généralement pas pour des professions opérant dans des domaines d'action prometteurs à l'avenir, comme par exemple les technologies de l'information. Par une meilleure publicité faite pour ces types de formation, les meilleurs éléments prédisposés à la technique et aux sciences de la nature devraient pouvoir ainsi se voir attirés. Il convient de toujours faire savoir aux jeunes filles et femmes à motiver qu'elles auront une responsabilité dans la mise en place de leur environnement technique et professionnel futur.

#### 4. Une idée innovante du *mentoring*

Il existe pourtant dans la plupart des universités scientifiques et techniques en Allemagne quelques rares étudiantes qui déplorent l'absence quasi totale de femmes et qui souhaitent agir afin que cela change. Si ces quelques étudiantes, qui ont d'ores et déjà fait le premier pas pour conquérir le monde de la technique, allaient dans les écoles pour servir de modèles aux jeunes filles, n'aurait-on pas ainsi une démarche efficace ? Et si ces étudiantes obtenaient pour leur activité de *mentore* une formation continue en communication, animation, rhétorique et didactique, ceci pourrait s'avérer très utile pour leur propre carrière. Cette idée a été stimulante et a fait ses preuves lors de sa réalisation.

#### 5. Le réseau de *mentores* (marraines) Ada-Lovelace

Par le biais du financement provenant de différents Ministères du Land depuis 1997, il a été possible de mettre en place d'abord en Rhénanie-Palatinat, un projet de réseau de *mentores*, nommé Ada Lovelace, d'après le nom de la première programmatrice de machines à calculer (1815 – 1852). En raison des succès importants rencontrés, d'autres réseaux de *mentores* Ada Lovelace ont été mis en place dans d'autres *Länder*. Depuis lors, de nombreuses étudiantes et jeunes femmes en formation dans des professions techniques qui ont accepté de devenir *mentores*, ont pris contact avec des étudiantes et étudiantes ayant de 10 à 20 ans. Lors de rencontres scolaires, de présentations de projets dans les universités ou à l'occasion de foires expositions voire de manifestations analogues, des petits groupes constitués de lycéennes intéressées se présentent comme modèles et donnent des informations sur les conditions d'études et de formation ; elles font état de leurs biographies qui sont curieusement souvent caractérisées par des phases d'incertitude et de découragement, mais les stratégies des mentores pour surmonter ces phases difficiles deviennent des modèles à suivre pour les étudiantes qui les écoutent. Lors de visites dans les universités, les étudiantes arrivent à surmonter d'autres paliers, lorsqu'elles créent par exemple sous la direction de leur *mentore*, leur propre site Internet ; ou lorsqu'elles réalisent des expériences en laboratoire. En janvier 2001, le premier « projet de laboratoire féminin » a été mis en place à Dortmund. Le fossé qui existe entre le monde scolaire et la vie professionnelle est surmonté par des découvertes communes d'entreprises et par le biais d'échanges avec des femmes techniciennes. Les étudiantes, souvent peu informées et assez désorientées par rapport aux études et au choix professionnel, apprécient nos démarches, voici donc l'expérience unanime faite par nos *mentores* au sein du réseau Ada Lovelace. Environ 10% des filles interrogées s'intéressent aux sciences naturelles et à la technique. Elles ont besoin des encouragements des *mentores* pour faire de cet intérêt une profession. Il est également important pour les autres étudiantes de réfléchir à la question du « manque de femmes dans les domaines scientifiques et techniques ». Par ces informations, elles pourront aussi jouer un rôle important au sein du réseau de *mentores* en tant que futures enseignantes et mères de familles.

#### 6. Le bénéfice pour les étudiantes et les *mentores*

Les étudiantes bénéficient d'un élargissement de leurs compétences par le biais des mentores du réseau Ada-Lovelace par rapport à leur orientation en matière de formation et de prévention. Par ailleurs on observe une stabilisation dans la motivation pour leur formation

chez les étudiantes et les formatrices, en raison de leur activité de *mentores* ainsi que par leur intégration au sein du groupe de *mentores*. La formation continue qui leur est offerte par des psychologues est très appréciée, elle a été mise en place suite à la demande de traiter d'autres thèmes, comme par exemple la technique de candidature, elle est en partie réalisée avec les groupes d'étudiantes. D'anciennes *mentores* font état du jugement positif porté par les employeurs à propos de leur activité, car celle-ci a trouvé sa traduction dans les entretiens d'embauche et a souvent été déterminante pour le recrutement. Dans le travail quotidien, il est apparu que les étudiantes des universités arrivaient plus facilement à concilier leur travail de mentor avec leurs études que les étudiantes des écoles supérieures spécialisées qui doivent assumer un programme de cours ayant une structure plus scolaire. La coopération entre les étudiantes des deux types d'établissement du supérieur et les personnes en formation des entreprises partenaires s'avère quant à elle, particulièrement productive et créative, ces étudiantes mettent en place des groupes de *mentores* Ada-Lovelace de concert avec ces universités.

De nombreux cours sont offerts aux étudiantes par les *mentores* qui les élaborent en commun et qui tiennent compte des demandes des étudiantes, de leurs enseignants et de leurs parents. Lorsque des étudiantes sont invitées à participer à une journée Internet Ada-Lovelace dans le centre de calcul d'une université pour pouvoir surfer, chatter ou envoyer des mails sous la direction d'une *mentore*, il y a toujours quelques filles qui souhaitent avoir plus d'informations et un aperçu plus approfondi dans les programmes de logiciel et les applications. Suite à cela, les *mentores* proposent des cours appropriés, par lesquels les étudiantes pourront par exemple mettre en place leur propre site Internet ou apprendront à se servir de différents programmes de logiciel spéciaux. Lors des manifestations d'information organisées par les *mentores* Ada Lovelace à l'intention des parents dans les écoles, les enseignantes et les mères expriment souvent le souhait de voir se tenir des cours d'informatique et d'utilisation d'Internet. Les *mentores* s'acquittent avec plaisir de ce travail, étant donné le fait que les participantes à ces cours deviendront des alliées proches capables d'agir dans la publicité faite par les femmes en faveur des études techniques et scientifiques.

#### 7. Le Mentoring Ada-Lovelace en tant que réseau international

Le Mentoring Ada-Lovelace s'est développé dès le début par un échange intense avec des organisations partenaires sur le plan international : dès 1999, une première conférence sur le *mentoring* a eu lieu avec des intervenantes venant d'Angleterre (Women in Science and Engineering, WISE) et de Suisse (ETHZ). Des pratiques exemplaires ont été échangées avec des collègues d'Autriche, du Luxembourg et de Suisse, elles ont pu se réaliser par le biais des mesures d'évaluation soutenues par l'Union Européenne. Lors de congrès internationaux, (par exemple la journée mondiale des ingénieurs 2000 à Hanovre ; la 10<sup>e</sup> conférence GASAT 2001 à Copenhague), ainsi que par la coopération avec l'association des femmes de sciences *Association of Women in Science* (AWIS) aux USA, le *Mentoring* Ada – Lovelace a pu acquérir une reconnaissance au sein de cercles d'experts en dehors de l'Europe.

#### 8. Modifications des structures par le *mentoring*

Les premiers résultats des évaluations ont montré que par le *Ada-Lovelace Mentoring*, l'accès des femmes aux filières techniques des universités peut être ouvert. De même, la part des étudiantes présentes dans les disciplines favorisées par *Ada-Lovelace Mentoring* a augmenté de façon significative (par exemple la filière informatique à l'université de Coblenz est passée de 10% à 38%). Mais pour garantir néanmoins une intégration positive et durable des femmes, il convient que les universités et les entreprises fassent des offres qui tiennent compte des attentes et des besoins des femmes ainsi que de leurs biographies pour impulser des changements à long terme en matière de politique de l'emploi.

Les différentes institutions ont la responsabilité d'assurer la qualification de la relève pour l'avenir. Dans ce contexte, *Ada Lovelace Mentoring* peut jouer un rôle important, car il n'est pas seulement une mesure de promotion individuelle, mais bien plus dans l'esprit du *Gender Mainstreaming*, il vise à agir sur les structures dans les écoles, les universités et les entreprises. Ce ne sont pas que les étudiantes / étudiants qui se qualifient dans ce processus du *mentoring*, mais aussi les *mentores* elles-mêmes (étudiantes, filles en formation et techniciennes), et les multiplicateurs / multiplicatrices (enseignant(e)s, instructeurs / instructrices) ce dont profitent aussi les écoles, les universités, les instituts de recherche et les entreprises.

9. *Ada-Lovelace Mentoring e.V.* Professionnalisation, consolidation et mise en réseau  
Durant la période intermédiaire, il y a eu une explosion du nombre des « *Mentorings* » dans les universités allemandes, par exemple selon le moteur de recherche Google, il existe plus de 1000 programmes de *mentoring* au début de l'année 2003. Il s'agit en premier lieu de la marche triomphale d'un concept couronné de succès. Une victoire aussi rapide contient en elle, comme chaque succès, les risques de défaites à venir. C'est pourquoi, il convient de sauvegarder les éléments efficaces, de nommer ceux qui sont inefficaces et donc potentiellement dommageables, afin de consolider et de renforcer le processus par une structure d'organisation.

Pour favoriser l'évolution nécessaire en Allemagne, on a procédé à la création en 2001 de « *Ada-Lovelace Mentoring e.V.* : < <http://www.ada-mentoring.de> >. En plus de personnalités individuelles issues des universités, des centres de recherche, des instituts de formation permanente, on trouve aussi parmi les membres fondateurs l'association patronale *Gesammetall*, l'organisation de protection civile *Technisches Hilfswerk* et l'entreprise Siemens S.A. Les objectifs sont la professionnalisation, la consolidation, et la mise en réseau des mesures de *mentoring* et des processus de *Gender Mainstreaming* dans les universités et autres organisations. Par la mise en place d'un réseau à l'échelle fédérale, avec la participation d'établissements scolaires, d'universités, de centres de recherche, de services publics comme les Ministères des Länder et de l'État fédéral, ainsi que l'administration du travail, les entreprises et les associations, il a été possible de synthétiser les revendications émises et de leur donner ainsi un poids politique plus important. Par la voie de la coopération interdisciplinaire avec des associations spécialisées et différents groupes professionnels, des mesures visant à modifier l'enseignement dans les écoles et les universités destinées à promouvoir les femmes ayant des postes élevés, sont mises en œuvre. Avec le premier symposium *Ada-Mentoring*, à l'école supérieure spécialisée de Dortmund en novembre 2002 sur le thème « Les meilleures pour les sciences naturelles et la technique », toute une série de manifestations ont eu lieu avec des partenaires étrangères au niveau international. Dans « *mentora.net* » - première revue spécialisée sur le *mentoring* et le *Gender Mainstreaming* dans la technique et les sciences de la nature - des femmes en activité professionnelle, des débutantes dans un métier, des *mentores* et journalistes sont interrogées. Elles bénéficient d'un forum de présentation destiné aux actions pour gagner et encourager les femmes à la technique et aux sciences naturelles ainsi que pour donner de bons exemples pour transformer l'enseignement dans les disciplines mathématiques et scientifiques dans les écoles et dans les universités. Les entreprises, les associations, les fondations ainsi que d'autres organisations ont un accès par la revue à un réseau établi, en constante croissance, constitué de femmes actives dans les sciences naturelles et la technique (une version parallèle sur Internet est consultable par l'URL : <[www.mentora.net](http://www.mentora.net)>)

### ***Curriculum Vitae :***

Dr. Sylvia Neuhäuser-Metternich, psychologue diplômée, Professeur et formatrice en communication, auteur ;

Depuis 1977 chargée de la conception, de la réalisation et de la coordination du réseau Ada-Lovelace-Mentorinnen destiné à gagner des femmes pour les études et les professions techniques et scientifiques ;

Depuis 2001, Présidente du bureau directeur de Ada-Lovelace-Mentoring e.V., qui est le niveau fédéral du réseau des *mentores*, initiation aux processus du *Gender Mainstreaming* auprès d'organisations partenaires et participation aux demandes de subvention en faveur de la recherche accordées par l'Union européenne.

## **Travail de communication pour construire la relève Informations sur la structure et les projets individuels**

Wolfgang GOLLUB,  
Gesamtmetall, Chambre syndicale de l'industrie métallurgique et électrique, Allemagne

---

### **1. Projets à l'attention des écoles**

Niveau secondaire 1

But : information sur les métiers de la métallurgie, de l'électricité et des technologies de l'information

Cours professionnels de soutien

Niveau secondaire 2

But : information sur les études et le métier d'ingénieur, les métiers liés aux technologies de l'information, promotion des cours MINT

#### **Site it-berufe.de**

Magazines,  
Dépliants  
Documents  
pédagogiques

Soutien à  
"Jeunesse chercheuse"

Mentoring Ada-Lovelace

#### **Camion InfoMobile**

Films documentaires

#### **Site think-ing.de**

Brochures, films

Soutien à  
Physique en scène,  
MNU, MINT-EC

Projet "BLiK"

## 2. THINK ING.

Promotion des filles et des élèves doués

- Soutien au mentoring Ada-Lovelace
- Sponsoration des brochures MNU "Promotion des doués"
- Soutien de projets pilotes (classes pilotes, laboratoires de chercheurs/chercheuses)

Site Internet

- 350 000 visiteurs en tout
- Actuellement 10 à 12 000 visites/mois
- À ce jour 13 000 commandes ou demandes de renseignements par e-mail
- A ce jour, 1500 abonnés à la revue

## THINK ING.

Envoi d'informations

- 300 000 brochures
- 30 000 CD Roms
- 6200 cassettes vidéo
- 3 000 tapis de souris
- 27 000 posters
- 60 000 autocollants

Envois unitaires, participation à des opérations portes ouvertes et à des forums

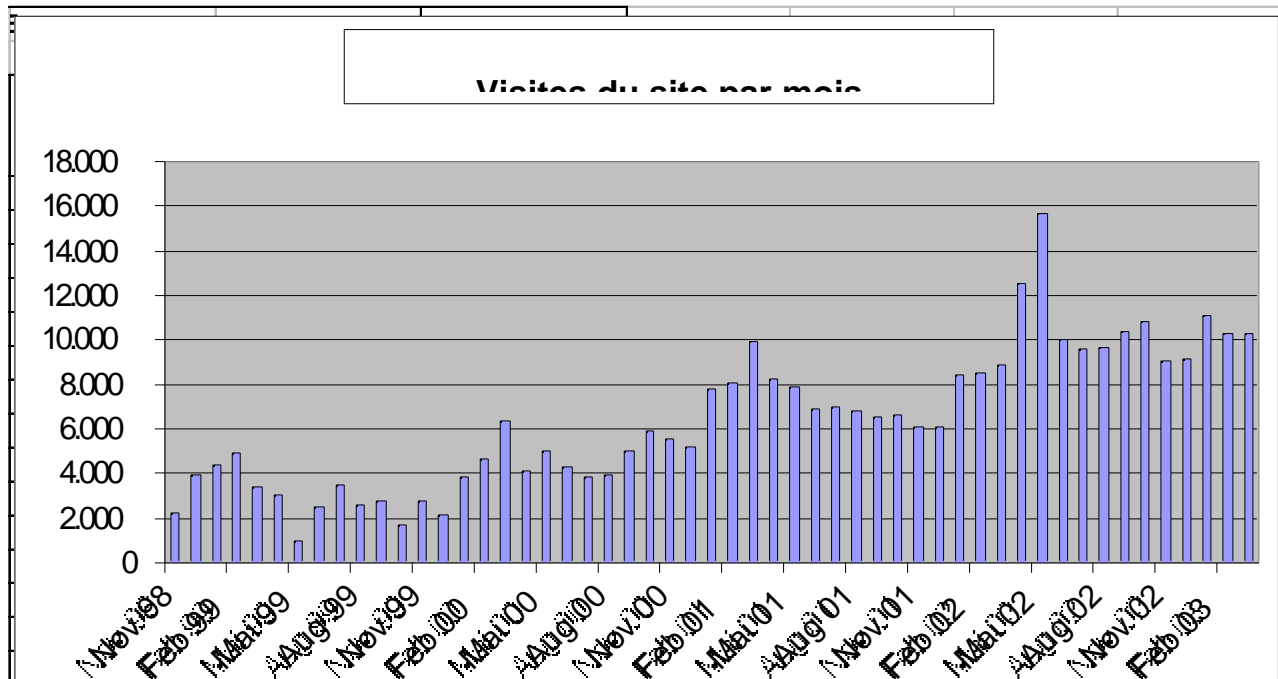
Promotion des cours MINT

- 8 500 livres de physique "Low Cost – High Tech" pour lycées
- Sponsoring de MNU, Physique en scène, journées de la science, olympiades de mathématiques, colonies de vacances, voyages scolaires MINT, formation d'enseignants MINT

*Chiffres cumulés depuis novembre 1998*

### 3. Informations sur le site Internet :

[www.think-ing.de](http://www.think-ing.de)



#### 4. CD-ROM scolaire "NANOvision" (Sek 2)

- Coopération avec les chaînes de télévision ZDF / 3sat et SWR => accroissement de la notoriété de THINK ING. par le projet commun
- But : Rendre les cours scientifiques intéressants ("effet mise en appétit")
- CD-ROM sur la base des émissions scientifiques appréciées de la chaîne 3sat
- Pour le cours à échelle nationale MINT des lycées; 1ère édition prévue 31.000 ex; distribution via les ministères et les administrations scolaires
- ZDF / 3sat complète les CD par une offre en ligne

#### 5. Livre "*Low Cost – High Tech*", *Freihandversuche Physik* (la physique avec les mains) (auteurs B. Eckert, W. Stetzenbach, H.G. Jodl ; éditions Aulis Verlag Deubner)

##### Buts :

- Augmenter la notoriété de Think Ing.
- Améliorer les cours de sciences

##### Projet :

- Projet « *Physics on Stage 2000* » (soutenu par Think Ing.) ;
- Tiré à part broché à 4000 exemplaires (8 \_ au lieu de 26 \_ ) ;
- Diffusion nationale par l'administration des lycées au printemps 2002;
- Sponsoring de formation de professeurs avec les auteurs.

##### Résultat :

- Think Ing. connu à l'échelle nationale par les administrations scolaires et les professeurs de physique – Echo extrêmement positif.
- Distribution vérifiée dans les lycées essentiellement avec le soutien des autorités scolaires.

#### 6. „Entscheidungssoftware zur Berufsfindung“ (logiciel de choix de métier) Team Expert Choice <sup>TM</sup> (logiciel de soutien à l'orientation)

„TeamExpertChoice“ sert à établir des profils de lycéens et lycéennes et à les comparer avec une base de données de profils professionnels.

##### But :

Cet outil *soft* et *hardware* est utilisable efficacement, après une courte introduction technique et didactique, par des étudiants mentors dans le cadre de journées de choix de métiers et de cursus par des lycéens tutorés du niveau secondaire 2. Il est utilisé pour identifier les futurs ingénieur-e-s.

##### Projet pilote :

Création de la base de données, réalisation d'un essai en écoles dans le cadre du *mentoring* Ada-Lovelace, accompagnement scientifique par le professeur Neuhäuser-Metternich (Fachhochschule de Detmold)