



« L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN BOURGOGNE »

SAISINE DE L'EXECUTIF

Synthèse

présentée par

Jean-François MICHON

COMMISSION N° 2

Développement économique, emploi et innovation

Dominique GALLET

COMMISSION N° 5

Education, formation, recherche et insertion professionnelle

SEANCE PLENIERE DU 14 DECEMBRE 2006

Pourquoi reparler de la question de l'égalité femme-homme puisqu'un travail sur le même thème a été produit par le CESR en 2001 et des propositions émises? Pourquoi un nouveau débat puisqu'il a été clos par la création d'un corpus de lois, règles et décisions rendant hors la loi les inégalités ?

Le CESR fait le constat, cruel et radical, qu'il y a bien eu une évolution réelle vers l'égalité, mais qu'elle stagne en Bourgogne, comme ailleurs, semblant se briser contre une digue de verre, depuis une dizaine d'années. Les difficultés frappent toujours et encore davantage les femmes en nombre, mais aussi en intensité. Le CESR a essayé de comprendre les mécanismes de résistance, collectifs et individuels, à cette évolution et a élaboré des propositions d'actions susceptibles d'améliorer la situation en Bourgogne.

Des inégalités qui perdurent

Un constat en 2001. Le CESR avait réalisé un avis sur « femmes, formation, emploi »¹. Il avait constaté la persistance des inégalités et avait formulé des propositions pour élargir les possibilités de choix pour les femmes, en rappelant que l'égalité entre les femmes et les hommes répondait à une exigence démocratique et devait être considérée comme un facteur clé du développement économique et social et de l'épanouissement des personnes.

En 2006 : les inégalités professionnelles demeurent. Qu'en est-il, en effet quelques années plus tard ? Malgré les textes de lois, des rapports, l'accord interprofessionnel et des accords passés dans certaines entreprises, des inégalités persistent entre les filles et les garçons, puis plus tard entre les femmes et les hommes dans la formation, l'accès à l'emploi et les carrières.

On constate :

- **Une division sexuée des choix d'orientation scolaire**

De meilleurs résultats scolaires pour les filles...

Dès l'école primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons et elles redoublent moins. Elles réussissent le baccalauréat à près de 82 % contre 77,7 % de garçons.

...mais des parcours différents

Malgré leurs bonnes performances scolaires, les filles ne diversifient pas assez leur choix d'orientation. A niveau égal, les filles ne s'engagent pas autant que les garçons dans les disciplines scientifiques, porteuses d'emplois, et s'orientent très rarement dans les sections industrielles. Dans l'enseignement professionnel, 8 filles sur 10 se regroupent dans les 4 spécialités de services (secrétariat, comptabilité, commerce, sanitaire et social) quand les garçons font des choix beaucoup plus variés. **Ce constat met en évidence la persistance des préjugés et des stéréotypes dans la société et sans doute aussi dans l'école. L'insertion professionnelle des filles pâtit ensuite de l'étroitesse de ces choix de départ.**

- **Des inégalités dans les différents secteurs de l'économie**

Une femme qui travaille gagne en moyenne 40 % de moins qu'un homme. Lorsqu'elles sont sur un poste, à niveau de diplôme et de compétence égal, les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes. Tous les secteurs professionnels, privé et public, sont concernés. Les inégalités persistent au cours de l'évolution de carrière, durant laquelle les femmes se heurtent à des plafonds et des parois de verre qui les empêchent d'atteindre les niveaux supérieurs de l'échelle

¹ CESR de Bourgogne Avis sur « Femmes, Formation, Emploi », Rapporteur : Dominique GALLET, 26 septembre 2001.

hiérarchique. Un taux de chômage plus élevé, une durée de chômage plus longue et davantage de précarité dans l'emploi caractérisent les difficultés spécifiques des femmes sur le marché du travail.

Des initiatives dans la région Bourgogne

Quelques actions particulièrement intéressantes ont pu être menées en Bourgogne. Parmi les acteurs, on peut remarquer **l'association FETE** (féminin technique) qui dynamise la région sur ce thème. Elle travaille au niveau de la formation, des intermédiaires à l'emploi et des entreprises afin de promouvoir la diversification de l'emploi féminin.

Au niveau de la formation, on peut évoquer le **lycée Hippolyte Fontaine à Dijon**, qui propose aux jeunes filles des filières habituellement fréquentées par les garçons et les accompagne dans leur parcours, et la **mission « Egalité des chances femmes-hommes »** mise en place au sein des ENSAM et particulièrement celle de Cluny, reconnue comme site pilote. Si la mixité est inscrite dans la loi, ce qui est mis en œuvre s'appuie beaucoup sur le militantisme et le bénévolat de certains enseignants.

Au niveau des entreprises, le CESR a pris connaissance d'initiatives intéressantes au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution des carrières et de la maternité. **Les fédérations régionales de la métallurgie et du bâtiment** ont montré une volonté de diversification de leur embauche vers le public féminin.

*Cet enjeu est littéralement **un projet de société**. Nous partons d'une domination masculine socialement construite qui déploie ses effets dans tous les méandres de la société. Il s'agit d'aller vers un changement des rapports sociaux Femme-Homme qui fonde un monde différent, plus juste, un monde dans lequel toute la population collabore au développement non en fonction de son genre, mais de ses capacités et du mode de vie qu'elle choisit.*

Les propositions du CESR

Elles visent à introduire la dimension « égalité » dans tous les projets. En effet, l'égalité reste trop souvent un principe qui doit être concrétisé par des actions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle devant être menées dès la petite enfance.

Dans une première série de propositions, le CESR préconise de réaliser **un constat** de toutes les inégalités liées au genre et de les mettre en évidence. Dans une seconde série de propositions, il préconise **des actions** à mener pour favoriser l'égalité professionnelle. Elles se situent à quatre niveaux : en matière d'éducation et de formation, en matière d'emploi, dans la vie sociale et dans l'action publique.

AXE N° 1 : MONTRER, SENSIBILISER ET FAIRE CONNAITRE LES INEGALITES

- PROPOSITION N° 1 : SEXUER LES STATISTIQUES

L'égalité professionnelle pourra d'autant mieux se réaliser que l'ensemble des statistiques et autres éléments de connaissance seront sexués. Il s'agit de mettre enfin en application la loi qui prévoit ce dispositif.

- PROPOSITION N° 2 : RECHERCHER, DANS LES DOCUMENTS SCOLAIRES ET D'ORIENTATION, LES STEREOTYPES SUR LA PLACE DES FEMMES, EN ORGANISANT, PAR EXEMPLE, DES CONCOURS SUR CE THEME

Le but est de rechercher, dans ces documents destinés à la jeunesse, tous les stéréotypes concernant la place des femmes dans notre société

- PROPOSITION N° 3 : ORGANISER DES MANIFESTATIONS TRES MEDIATISEES SUR L'EGALITE HOMME-FEMME : prendre conscience que la différence se construit.

L'objectif est de sensibiliser à la construction culturelle des inégalités de genre, de manière à construire et développer des pratiques égalitaires dès le plus jeune âge.

AXE N° 2 : AGIR POUR RENDRE INCONTOURNABLE LA MISE EN ŒUVRE DE L'EGALITE

- PROPOSITION N° 4 : APPLIQUER LE DROIT

Les lois et autres textes sont nombreux et suffisamment explicites. Leur application sur ce point n'est pas toujours réalisée, ni au niveau scolaire et dans la formation, ni dans le monde de l'entreprise, ni dans la société dans son ensemble. Il est grand temps de mettre en œuvre nos principes républicains.

- PROPOSITION N° 5 : SYSTEMATISER L'USAGE DU FEMININ

Systématiser l'usage du féminin, associé au masculin, dans les noms de métiers et de fonctions, dans leur iconographie, que ce soit dans les livres pour enfants, les supports pédagogiques, les livres scolaires, les documents d'orientation et de présentation des métiers et des formations. Loin d'être accessoire, le fait de nommer les métiers, mais aussi les fonctions, au féminin permet de conforter l'idée qu'ils sont aussi accessibles aux femmes.

AGIR EN MATIERE D'EDUCATION ET DE FORMATION

Il faut mener un travail de fond qui permette à chaque jeune, fille et garçon, de construire un projet global. Cette démarche d'orientation devrait davantage être intégrée au processus éducatif, impliquant l'ensemble de l'institution scolaire et les familles.

- PROPOSITION N° 6 : SUGGERER LA DIMENSION EGALITE ET MIXITE PARMIS LES CRITERES DE CHOIX DES OUVRAGES SCOLAIRES

Le Conseil régional finance les ouvrages scolaires à destination des lycéens et apprentis, il pourrait suggérer aux équipes enseignantes la prise en compte de ce critère.

- PROPOSITION N° 7 : MOBILISER ET FORMER LES AGENTS DES COLLECTIVITES TERRITORIALES ET DE L'EDUCATION NATIONALE A LA DIMENSION DE L'EGALITE

Des temps de formation destinés aux personnels des collectivités territoriales et de l'Education nationale doivent viser à faire évoluer les représentations sur les rôles homme-femme, tant dans la vie courante que dans la vie professionnelle.

- PROPOSITION N° 8 : INSCRIRE LA MIXITE EGALITE DANS LE PROJET ACADEMIQUE ET DANS TOUS LES PROJETS D'ETABLISSEMENT

La question de la mixité doit faire partie intégrante des projets d'établissements. Il faut favoriser l'accompagnement des jeunes filles dans les sections fréquentées majoritairement par les garçons.

- PROPOSITION N° 9 : MAINTENIR ET DEVELOPPER LES FORMATIONS OFFRANT DES DEBOUCHES

Il faut maintenir et développer les formations techniques offrant des débouchés professionnels et de les valoriser auprès des filles.

- PROPOSITION N° 10 : ENCOURAGER LA MIXITE DE L'ACCUEIL DANS LES FORUMS DE L'EMPLOI ET DES CARRIERES

Des initiatives, telles que les carrefours des carrières au féminin, existant dans les quatre départements doivent être soutenues et encouragées pour assurer leur pérennité.

AGIR EN MATIERE D'EMPLOI

- PROPOSITION N° 11 : CREER UN OBSERVATOIRE DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME EN REGION

Il pourrait servir de base à des initiatives ciblées avec les branches professionnelles et les partenaires sociaux dans le cadre notamment du dialogue social en région. Les collectivités et entreprises peuvent également se doter d'un observatoire de la parité, outil prospectif pour analyser la place respective des femmes et des hommes dans leur organisation.

- PROPOSITION N° 12 : FAIRE CONNAITRE ET MIEUX UTILISER LES DISPOSITIFS DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation professionnelle continue pourrait pallier les retards occasionnés par les événements de la vie familiale des jeunes femmes, notamment les dispositifs de professionnalisation (contrat et période) et du Droit individuel à la formation (DIF).

AGIR DANS LA VIE SOCIALE

- PROPOSITION N° 13 : FAVORISER L'IMPLANTATION DE CRECHES PUBLIQUES ET DE CRECHES D'ENTREPRISES OU INTERENTREPRISES
- PROPOSITION N° 14 : PARTAGER LES CONTRAINTES DE LA VIE FAMILIALE ET SOCIALE

Les obligations de la vie familiale doivent être mieux prises en compte et être partagées de façon plus égalitaire. Une réflexion doit être menée sur la question des temps de vie et leurs articulations.

AGIR DANS L'ACTION PUBLIQUE

- PROPOSITION N° 15 : CONDITIONNER LES INTERVENTIONS ET LES AIDES DU CONSEIL REGIONAL AU RESPECT DU DROIT ET AUX ACTIONS PORTANT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
- PROPOSITION N° 16 : METTRE EN PLACE LE REFLEXE EGALITE DANS TOUS LES PROJETS ECONOMIQUES, LES DIFFERENTS SCHEMAS ET CONTRATS DONT LE CONSEIL REGIONAL A LA RESPONSABILITE
- PROPOSITION N° 17 : PROMOUVOIR, FAIRE CONNAITRE ET SOUTENIR LES INITIATIVES VISANT A L'EGALITE SUR LE TERRITOIRE BOURGUIGNON

Pour soutenir les associations et initiatives qui œuvrent dans ce domaine et susciter l'élargissement de leurs actions sur le territoire régional, un « Trophée de l'égalité hommes-femmes », peut être créé chaque année et récompenserait la mise en place d'actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.