

Une initiative de
Géode 95
en partenariat avec
Adéquations et
Culture et Promotion

Formation,
réflexion
et partenariats
autour de
l'égalité
femmes-hommes

INTÉGRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DE CONSEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI

Brochure de
sensibilisation
pour les professionnelles
et professionnels
du conseil et
de l'accompagnement
vers l'emploi

Décembre 2012

PRÉSENTATION DU PROJET

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement vers l'emploi

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental. Objectif de politiques publiques, elle constitue un enjeu de démocratie, ainsi qu'un enjeu économique, social et culturel pour le développement durable des sociétés.

Cependant, dans les faits, l'égalité des sexes est encore loin d'être atteinte. En particulier, le domaine du travail et son articulation avec la sphère domestique restent caractérisés par des clivages de genre (➡ *définition p. 22*) : taux de chômage des femmes plus élevé, écart de rémunération, temps partiel contraint, retraites inférieures, accès inégal aux postes de décision, concentration dans un éventail restreint de professions reflétant l'assignation traditionnelle des femmes aux métiers de soin et d'assistance, tâches domestiques pesant essentiellement sur les femmes...

➡ *chiffres clés p. 18, 19, 27, 28*

Pour favoriser la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les pratiques des professionnel·les du conseil et de l'accompagnement vers l'emploi, l'association Géode 95, en partenariat avec Adéquations et Culture et Promotion, a mené entre novembre 2011 et novembre 2012 le projet « Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement ». Cette brochure, réalisée par Adéquations, a été élaborée dans le cadre de cette initiative et a pour objectif de sensibiliser les actrices et acteurs impliqués dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement.

Le financement a été assuré par une subvention au titre de l'appel à projet « égalité professionnelle » du Conseil régional d'Ile-de-France et par la Préfecture de région (Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité) ainsi que par des ressources propres de Géode 95 (➡ *p. 5*).

Sommaire

Remerciements

Géode 95 remercie les structures ayant apporté leur soutien bénévole : Alternative FM, cinéma de Domont, centre Georges Brassens à Domont. Ainsi que les personnes ayant relu la brochure : Amandine Berton-Schmitt et Clémence Pajot chargées de mission au Centre Hubertine Auclert, Monique Dental retraitée de l'Université de Paris 7 - Denis Diderot et fondatrice-animatrice du Réseau Féministe « Ruptures », Michèle Loup vice-présidente de l'Association Du Côté Des Femmes.

Présentation du projet	1
Formation, réflexion et partenariats autour de l'égalité femmes-hommes	2
Au quotidien : précarité et clivages de genre	4
Intégrer l'égalité dans les pratiques	5
Commencer par sa propre structure	5
Boîte à idées	6
Éléments de sensibilisation et d'aide à la décision	12
Tester vos connaissances : le quiz égalité femmes-hommes	12
Intégrer l'égalité dans votre structure : pistes de mise en œuvre	14
Intégrer l'égalité dans votre communication	16
Ressources pour approfondir et agir	18
Chiffres, faits et politiques publiques	18
Les lois pour l'égalité professionnelle et salariale en France	21
Les notions de l'égalité femmes-hommes	22
Acteurs et actrices, sites web, bibliographie	25

Brochure réalisée par Yveline Nicolas, Adéquations - <http://www.adequations.org>

Dessins : Émilie Sandoval - <http://emiliesandoval.com> - Graphisme : René Bertramo - <http://www.legig.com>

Imprimé sur papier recyclé avec encres écologiques

Formation, réflexion et partenariats autour de l'égalité femmes-hommes

Pourquoi cette formation-action ?

La formation-action, qui s'est adressée aux professionnel·les de l'orientation, de l'insertion, de l'emploi, de la formation, de la prévention spécialisée et du travail social dans le Val d'Oise (95), a pour objectif d'intégrer la compétence « égalité professionnelle femmes-hommes » dans les pratiques de conseil et d'accompagnement, en s'appuyant sur leurs expériences concrètes, propositions et besoins, en vue d'en faire bénéficier par la suite, les personnes accompagnées.

Ce projet de Géode 95 s'inscrit dans une dynamique globale à plus long terme :

- Créer une veille et impulser une réflexion permanente pour enrichir les pratiques d'accompagnement d'une réelle prise en compte de l'égalité professionnelle femmes-hommes.
- Favoriser un échange et une mutualisation des pratiques professionnelles pour intégrer la compétence « égalité femmes-hommes ».
- Contribuer à construire un maillage départemental et régional s'appuyant sur les partenariats existants et les réseaux franciliens qui agissent pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les étapes du projet

Après plusieurs mois de préparation, la dynamique a été lancée le 22 novembre 2011 par un forum « L'égalité professionnelle femmes-hommes » à Domont, en présence d'élu·es, de représentant·es d'administrations et de services, de professionnel·les du secteur. Rassemblant 140 personnes, cette manifestation a permis d'informer et de mobiliser pour la formation. La Compagnie NAJE y a animé une séance de théâtre-forum.

Entre janvier et mai 2012, quatre journées de formation (17 janvier, 14 février, 22 mars, 12 avril) ont été assurées par Éric Pallandre (Oxalis) sur les thèmes :

- Sensibiliser à l'égalité
- Recruter sans discriminer
- Communiquer de façon égalitaire
- Adopter une posture professionnelle égalitaire

Deux journées ont ensuite été animées par Adéquations avec le groupe de professionnel·les, le 13 septembre et le 2 octobre 2012, visant la participation à l'élaboration de cette brochure destinée à la sensibilisation et l'autoformation des professionnel·les de la région Ile-de-France, et au-delà.

Un forum de restitution est organisé le 13 décembre 2012 à Domont pour présenter les acquis du processus et débattre des perspectives de suites du projet au niveau territorial.

Les associations partenaires du projet

Géode 95

Créée en 1999, l'association Géode 95 a notamment pour objet l'insertion sociale et/ou professionnelle de publics en difficulté. Partenaire du Conseil général du Val d'Oise depuis douze ans dans le cadre du RMI, puis du RSA, Géode met en œuvre également depuis 2010 une action d'accompagnement social de femmes en difficulté, soutenue par le Conseil régional d'Ile-de-France. Cette action, qui permet d'articuler l'insertion et le développement local, prend appui sur la création d'un jardin partagé et d'un café associatif. Chaque année, Géode accueille environ 250 personnes, dont 65 % de femmes.

Son approche globale l'a amenée à développer un travail en réseau avec une large diversité de partenaires afin de répondre aux besoins des personnes confrontées à des problématiques complexes. Géode s'est appuyée sur son expérience de mobilisation et d'organisation de réunions partenariales pour mener en 2011-2012 cette action de sensibilisation et de formation-action à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les parcours d'insertion.

Contact : Claudine Lemaire - claudine.lemaire@geode95.fr

Les structures participantes

Dix structures ont participé à la formation. Leur diversité et l'implication des professionnel-les en formation ont permis de riches échanges et le début d'un réseau d'échanges de pratiques. Les métiers des participant-es (11 femmes et deux hommes) : travailleuses et travailleurs sociaux, assistantes sociales, conseillères en insertion, référentes RSA, formatrices et formateurs, encadrant technique...

ABC formation, Franconville, structure d'insertion et de formation socioprofessionnelle accueillant un public jeune et adulte, femmes et hommes

Ariane Formation, Saint Leu la Forêt, association d'insertion par l'activité économique

Fil d'Ariane, Saint Leu la Forêt, centre de formation spécialisé en recherche d'emploi et orientation

CCAS, Enghien les Bains, service municipal chargé de l'accueil de l'orientation et du suivi des personnes percevant le RSA

Conseil général, circonscription de Domont, service social départemental

Du Côté des Femmes, Cergy, organisation de promotion, d'accompagnement, d'insertion, de formation pour l'autonomie des femmes et l'égalité

Géode 95, Domont, structure d'insertion socioprofessionnelle accueillant un public adulte

Maison pour Tous, Argenteuil, centre social associatif

Tremplin 95, Domont, association intermédiaire

Plaine de Vie, Ezanville, chantier d'insertion par l'agriculture biologique

Participation ponctuelle

Espace Emploi, Sarcelles, Villiers le Bel, Maison de l'emploi portée par la communauté de communes

Passerelle, Sarcelles, structure d'insertion ayant fermé en 2012 suite à une baisse de subvention

Adéquations

Créée en 2003, l'association Adéquations intervient aux niveaux régional, national et international, sur les enjeux du genre et de l'égalité des femmes et des hommes, le développement durable, les droits humains et la solidarité internationale. Adéquations propose des formations, sensibilisations, appuis de projets, plaidoyers et anime un centre de ressources en ligne <http://www.adequations.org> sur ces thématiques. Dans le cadre du partenariat avec Géode 95, Adéquations est chargée de l'accompagnement du processus et de sa capitalisation notamment par la réalisation de cette brochure.

Contact : Yveline Nicolas - ynicolas@adequations.org

Culture et Promotion

Association de développement local et d'éducation populaire, créée en 1948, Culture et Promotion s'est donné comme finalité de contribuer à la construction d'une société plus juste et plus solidaire en agissant collectivement. Elle vise d'une part à permettre à chacune et chacun de développer ses potentialités, et d'autre part à susciter et accompagner la participation citoyenne dans une perspective de développement durable.

Contact : Isabelle Eon - eon-isabelle@wanadoo.fr

Oxalis

La scop Oxalis est une coopérative d'entrepreneur-es salarié-es. Elle vise le développement d'activités économiques par la coopération et l'émancipation des personnes. Elle se positionne comme actrice de transformation sociale.

Contact : Éric Pallandre - e.pallandre@wanadoo.fr

« L'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le droit, dans un cadre politique et juridique, national, européen, international. Sa mise en œuvre suppose donc l'acquisition de compétences que l'on doit avoir en tant que professionnel-les. En ce sens, elle se différencie de l'opinion que chacun-e peut avoir. Dans le cadre de fonctions d'aide à l'emploi, dans des projets financés par l'Union européenne, le fonds social, etc. nous avons en quelque sorte une obligation. L'intégration de l'égalité n'est donc pas une option personnelle, elle fait partie du professionnalisme ».

Éric Pallandre, formateur et accompagnateur de projets pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Scop Oxalis

Les paroles figurant dans les encadrés ainsi que p. 6 à 10 émanent des professionnel-les engagés dans le projet.

Au quotidien : précarité et clivages de genre

Les structures participant à la formation sont confrontées à des publics en situation de grande précarité au niveau économique et social et d'une grande diversité culturelle. Une partie des personnes accompagnées est issue des migrations provenant d'Afrique, du Maghreb, d'Asie...

Les femmes allocataires du RSA (revenu de solidarité active) sont devenues majoritaires depuis plusieurs années. Beaucoup sont seules avec enfants et cumulent de nombreuses difficultés : problèmes de logement, de revenus insuffisants, de mobilité, de temps, d'isolement... Faut-il accéder à des modes de garde des enfants, certaines doivent renoncer à des activités qui leur sont proposées dans le cadre de leur accompagnement (par exemple ateliers de techniques de recherche d'emplois), tandis que celles qui n'ont plus leurs enfants à charge se heurtent aux réticences des employeurs du fait de leur expérience professionnelle parcellaire.

L'habitude est souvent d'orienter les femmes vers les métiers de service et d'aide à la personne, métiers auxquels les hommes accèdent peu, tout comme les femmes sont rares dans les activités de jardinage... Femmes et hommes ont eux-mêmes une vision stéréotypée des métiers, qui les conduit à se diriger vers des secteurs souvent saturés et précaires. Les femmes sont amenées à cumuler plusieurs temps partiels ; occasionnant des temps de trajets coûteux et fatigants, et jamais rémunérés.

La polarisation est traditionnellement importante dans le domaine des emplois peu qualifiés (☛ **tableau**). Cette différenciation peut se trouver renforcée par les présupposés, les stéréotypes intégrés à la fois par les personnes accompagnées et par les professionnel-les.

Les professionnel-les sont confronté-es à de multiples contraintes sur lesquelles ils-elles n'ont pas de prise : crise économique, offres d'emploi en nombre insuffisant, absence ou manque d'infrastructures de gardes d'enfants, de moyens de transport, violences diverses. Elles-ils sont de plus soumis à la nécessité de faire toujours plus et plus vite avec des moyens constants ou en baisse... Ces facteurs extérieurs, ajoutés aux attentes des financeurs en matière d'objectifs de placement en emplois, entravent une démarche intégrant l'égalité professionnelle. Pourtant, être sensibilisé-e au genre et l'intégrer dans ses pratiques professionnelles quotidiennes représente un atout. Cela implique une vigilance pour ne pas s'enfermer dans des stéréotypes (☛ **définition p. 23**), pour éviter d'accentuer involontairement des inégalités et pour élargir l'offre, dans l'intérêt des personnes accompagnées.

Des métiers différenciés

Femmes	Hommes
Femme de ménage	Agent de propreté
Hôtesse d'accueil	Agent d'entretien
Aide soignante	Agent de sécurité
Aide à domicile	Gardien d'immeuble
Caissière	Jardinier
Employée libre service	Maraîcher
Assistante maternelle	Plombier
ATSEM (agentes territoriales spécialisées des écoles maternelles)	Peintre
Secrétaire	Menuisier
Cuisinière (cantine)	Manutentionnaire
Agente administrative	Informaticien
	Cuisinier (restaurant)
	Chauffeur-livreur

« Les financeurs attendent de nous des résultats à court terme évalués à l'aide d'indicateurs quantitatifs. Il faudrait les convaincre de donner le temps nécessaire à l'accueil des personnes. En effet les personnes très peu qualifiées, les femmes en rupture d'activité depuis plusieurs années, ont besoin d'une remise à niveau, de rudiments en informatique, voire d'une « resocialisation », et d'un accompagnement approfondi pour permettre la construction et l'appropriation d'un projet professionnel. Cette démarche prend plus de temps que la facilité de les diriger tout de suite vers le ménage pour les femmes ou la manutention pour les hommes, qui sont de plus des emplois précaires et faiblement rémunérés. »

« Nos capacités à aider les gens à trouver un emploi ou une formation dépendent beaucoup de politiques et de contextes extérieurs : les infrastructures de garderie, de cantines scolaires, de transports... »

INTÉGRER L'ÉGALITÉ DANS LES PRATIQUES : UNE DIVERSITÉ D'INITIATIVES, DE PRATIQUES ET DE RÉFLEXIONS

Commencer par sa propre structure

Une formation interne à Géode 95

Géode 95 a fait le constat de son besoin de formation interne pour acquérir des compétences afin d'améliorer la qualité de ses accompagnements en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Ce préalable est apparu indispensable pour assurer, dans un second temps, la coordination de la formation-action destinée aux structures du territoire. En amont de cette formation action – qui a aussi été suivie entièrement par une conseillère en insertion socioprofessionnelle de Géode 95 – l'association a donc mis en place une formation et un accompagnement internes sur deux ans. Trois salariées de deux associations partenaires locales, Plaine de vie et Tremplin 95 se sont jointes à l'équipe de Géode 95, dans une dynamique d'échanges et de renforcement des coopérations.

Retour sur un processus

Une fois contacté l'organisme collecteur (OPCA) pour connaître la marche à suivre, Géode a recherché un organisme proposant un programme de formation sur l'égalité professionnelle. Le Centre Hubertine Auclert (➡ p. 26) lui a communiqué une liste d'organismes. Après différents contacts et explications, Géode a choisi Culture et Promotion au vu du devis et du programme proposés.

Géode n'a que six salariées et le budget de formation continue n'est pas très élevé. La formation a donc été programmée sur deux ans et cofinancée avec un apport en fonds propres – comme tous les projets de formation de cette association jusqu'à présent.

La formation interne, assurée par Isabelle Eon a porté sur le même programme que la formation-action (➡ p. 2). Elle prévoyait un accompagnement dans le réinvestissement des acquis dans les pratiques professionnelles au vu des diagnostics travaillés : modification de documents de communication, amélioration de la pratique en prenant en compte de façon transversale l'égalité, statistiques sexuées, chasse aux stéréotypes concernant les métiers et les formations, amélioration de l'offre des ateliers, de la mixité... Par exemple, les ateliers de jardinage et de cuisine sont maintenant proposés indifféremment aux femmes et aux hommes. Sur la plaquette d'information, le pictogramme représentant l'atelier « bien-être » a été changé : le miroir et les tubes de maquillage ont été remplacés par le dessin de deux personnes, une femme et un homme, en position de relaxation.

Il reste indispensable de poursuivre l'accompagnement sur plusieurs années pour réussir cette évolution culturelle !

« La formation interne nous a permis de nous saisir ensemble, concrètement, de la question de l'égalité et d'évaluer nos pratiques en chaussant des « lunettes genre ». Nous avons acquis en équipe et avec nos partenaires une meilleure connaissance de la législation en vigueur. Nous avons pu repérer les stéréotypes dont nous sommes imprégnées et qui ont des répercussions discriminantes dans notre pratique. Par ailleurs, nous avons constaté la faible efficacité des actions spécifiques et isolées. C'est pourquoi nous souhaitons développer la dynamique de « remue-méninges » que nous avons impulsée sur le territoire, même si la mobilisation des acteurs est difficile et a pris beaucoup d'énergie. »

Claudine Lemaire, présidente de Géode 95

Une sensibilisation interne à Plaine de Vie

L'association Plaine de Vie porte trois chantiers d'insertion dans le maraîchage bio et les espaces verts, avec 4,2 hectares sur Domont et Saint Brice. Elle propose des emplois en CUI (contrat unique d'insertion) avec un accompagnement socioprofessionnel et des temps de formation à un public éloigné de l'emploi. En 2011, 47 personnes ont été salariées, 8 femmes et 29 hommes.

Suite à la formation suivie par la directrice et la conseillère en insertion de Plaine de Vie chez Géode 95, certains écrits ont été revus, notamment lors de la modification des statuts de l'association, et en adaptant les formulations dans les documents adressés aux prescripteurs. Il a ensuite semblé nécessaire d'organiser une formation en interne pour tous sur l'égalité et les discriminations, en partie financée dans le cadre du réseau Cocagne. Ces sessions courtes d'une heure trente à deux heures trente se sont adressées d'une part aux 8 personnes chargées de l'encadrement avec quelques membres du bureau de l'association, et d'autre part aux 24 salarié-es en insertion ayant de moins de 26 ans et/ou dans le dispositif RSA.

« Après quelques réticences initiales, cette sensibilisation a permis de soulever beaucoup de débats et de questionnements et une prise de conscience de nos stéréotypes. Dans le domaine du maraîchage, de l'entretien des espaces verts, les prescripteurs (les conseiller-es en insertion professionnelle, les assistantes sociales de secteur ou des CCAS mais aussi les missions locales ou Pôle emploi...) nous orientent surtout des hommes : nous avons trois ou quatre femmes pour 20 hommes. Il nous faudrait une démarche plus volontariste pour promouvoir la place des femmes dans ce type de métier. »

Cécile Ménager, directrice

Boîte à idées

Les structures engagées dans le projet ont témoigné d'initiatives, de pratiques et de questionnements, qui donnent un ensemble de pistes pour une démarche transversale d'égalité. Pour ces actrices et acteurs, l'égalité femmes-hommes est à la fois :

- Une responsabilité et un objectif légal : il s'agit d'appliquer les textes institutionnels en matière d'égalité des femmes et des hommes
- Une compétence professionnelle
- Un facteur de plus grande efficacité des pratiques quotidiennes

Adopter une posture égalitaire, c'est renforcer ses compétences professionnelles

« Le fait de faire attention à l'égalité et aux discriminations nous rend plus attentives aux personnes, on leur consacre plus de temps. Cela nécessite aussi d'analyser la composition de nos publics et les évolutions sur plusieurs années. Finalement, intégrer l'approche de l'égalité nous fait monter en compétences, y compris sur les discriminations en général (âge, origine culturelle, milieu social...) et sur le fait d'être attentives aux changements, de se questionner sur les routines qu'on a tous et toutes dans nos activités. »

« J'ai orienté une femme vers une offre de bricolage et petite menuiserie, car en discutant, on s'est aperçu qu'elle était très manuelle et bricoleuse. Maintenant je passe plus de temps à décortiquer les compétences et les expériences personnelles qui pourraient se transposer dans des métiers. »

« Nous recevons des annonces surtout pour des postes à pourvoir sur des emplois peu qualifiés. Finalement, dans ces postes, c'est vraiment la personnalité et la motivation qui comptent, la capacité de se débrouiller, et pas la nature du métier ni le sexe de la personne. »

1950



2012



Diversifier les choix de métiers, de stages, de formations, c'est plus d'efficacité

« Étant moi-même devenue vigilante sur la gamme de métiers à proposer, j'essaie d'inciter les personnes à élargir le champ des possibles, dépasser l'autolimitation des femmes aux métiers d'aide-soignante, auxiliaire de vie, infirmière, repassage... alors qu'elles pourraient tenter autre chose quand il y a de la demande : jardinage, gardiennage... Je propose l'ensemble des postes à tout le monde sans distinction de sexe, même si le poste s'appelle « femme de ménage ».

« Un organisme de formation en agents de sécurité m'a dit que oui, ils formaient des femmes et il y avait des débouchés, dans de grandes entreprises à la Défense. Car ces femmes font aussi de l'accueil, reçoivent le public, vérifient les badges... Quand des femmes arrivent sur certains métiers masculins, c'est qu'on leur reconnaît des qualités « féminines » ! Mais pourquoi les hommes agents de sécurité ne pourraient-ils pas aussi faire de l'accueil ? Ça diversifierait leurs tâches à eux aussi... »



Communiquer en intégrant le genre, c'est ouvrir le choix des possibilités

« L'intitulé de l'annonce a une influence. On s'est rendu compte qu'en mettant désormais « vendeur, vendeuse » pour une offre de vente de matériel, on recevait plus de femmes postulantes qu'avant quand on stipulait seulement « vendeur ».

« Nous avons refait notre dépliant de présentation en remplaçant les illustrations qui étaient stéréotypées (des femmes pour le ménage, des hommes pour l'informatique !), par des illustrations mixtes. »

« J'ai mis une offre d'emploi pour « chauffeur ou chauffeuse accompagnatrice ». Ça a interloqué quelques personnes, mais j'ai expliqué que c'est prévu par les textes... D'ailleurs je l'ai proposée à une femme en insertion, qui a accepté cet intitulé. »

Favoriser un partage équitable des tâches domestiques, c'est contribuer aux évolutions sociales

« Je n'hésite plus à poser au mari aussi, avec tact bien sûr, la question du mode de garde des enfants. À suggérer à la femme, quand son mari est au chômage, de lui demander de s'occuper plus des enfants... »

« Il y a de plus en plus de pères qui sont prêts à s'occuper de leurs enfants, vu les évolutions de mentalité, mais aussi... les nécessités économiques. On en parle au moment de l'entretien initial. La garde des enfants est vraiment un facteur limitant pour que les femmes trouvent un emploi correct. »



Changer des pratiques inéquitables, c'est ne plus être soi-même source de discriminations

« Une femme se demandait si c'était rentable de prendre un travail lui permettant de gagner 500 euros, alors qu'elle en dépenserait 300 en frais de garde et en transport. Je me suis rendu compte qu'elle et moi, on imputait spontanément les frais de garde des enfants sur son revenu à elle au lieu de les partager avec le salaire du mari ! Sans compter l'importance de prendre en compte aussi les « gains » en termes d'autonomie, de reconnaissance et de lien social... »

« J'ai pris conscience que j'avais fait de la discrimination sans m'en rendre compte... en pré-positionnant des femmes et des hommes sur des postes, non pas en fonction de critères objectifs de compétences, mais parce que c'était des femmes ou des hommes. Par exemple, un fleuriste cherchait à recruter. J'ai proposé le poste uniquement à deux femmes (qui en fait n'étaient pas intéressées par cette fonction). De la même façon, j'ai proposé des postes d'« ouvrier paysagiste » uniquement à des hommes. »

Se documenter, c'est avoir des arguments pour convaincre

« Quand on veut introduire une préoccupation de l'égalité femmes-hommes dans son travail quotidien, on est confronté-es à de l'indifférence, parfois des moqueries, des résistances. Il faut savoir que la phase de déni fait partie des étapes et se préparer à ça... »

« Maintenant que nous sommes sensibilisé-es à l'égalité, il faut répercuter, relayer auprès de nos partenaires, ne pas hésiter à leur signaler des stéréotypes, par exemple dans l'orientation vers des chantiers. On oriente encore trop souvent en fonction du sexe, pas des compétences... »

Favoriser la mixité, c'est plus de diversité et d'échanges

« Dans ma structure, les seuls hommes sont des vacataires, qu'on ne voit plus pendant l'été. Ils s'occupent des cours d'anglais, d'informatique. Il nous manque un poste de « référente » famille, mais on hésite à imaginer de prendre un homme, en craignant que les femmes qu'on reçoit ne veuillent pas avoir des entretiens avec lui. Pourtant, il faut que nos métiers s'ouvrent aux hommes, et pas seulement nos conseils d'administration et le poste de président... Mais évidemment, dans nos professions sociales, il n'y pas tellement de plan de carrière... »

« La mixité dans les ateliers et les stages (des femmes en plomberie électricité, peinture décoration, des hommes en cuisine...), ça modifie l'ambiance, c'est plus riche du point de vue de la diversité des échanges, des expériences. Nous recevons parfois des femmes qui ont été victimes de violences conjugales. Je note que les ateliers mixtes leur redonnent confiance. Au départ la non-mixité peut être préférable. Mais ensuite la mixité peut concourir à la réhabilitation. »

Mettre en pratique personnellement l'égalité, c'est s'enrichir personnellement

« Avec les formations à l'égalité, on devient plus impliqués dans la vie quotidienne. J'ai des petits enfants, j'essaie de faire attention aux jouets, aux livres que j'achète. Il faut investir dans l'égalité dès la petite enfance ! »

« Au fur et à mesure que je me forme à l'égalité femmes-hommes, je me rends compte d'inégalités dans ma propre structure, de collègues qui ont des attitudes que je définis maintenant comme sexistes ! Du coup face à une situation, j'ai réagi alors que je ne disais rien précédemment. »

« Il faut sortir de ses habitudes, de celles des personnes accompagnées, et des habitudes de nos clients. Il y a un travail de sensibilisation à faire en direction de nos clients : ils ou elles ne veulent pas a priori d'un homme pour faire le ménage, il y a une méfiance. »



Communiquer, se mettre en réseau, c'est favoriser l'essaimage des bonnes pratiques

« Les échanges entre structures sont très importants. C'est plus facile pour moi maintenant d'orienter une personne qui cherche un chantier vers une collègue d'une association partenaire dont je sais qu'elle est sensibilisée à l'égalité femmes-hommes et donc qu'elle aura une écoute différente et sans doute un éventail plus large de propositions. »

« Je constate des évolutions ces dernières années dans les chantiers d'insertion, par exemple dans le maraîchage bio : plus de femmes y vont. »



« Récemment, lors d'une réunion de présentation de formations, le représentant de l'organisme a présenté les métiers en précisant que ce n'était pas pour les femmes ! Des personnes ayant suivi la formation ont réagi et l'ont fait savoir. Cette veille partagée est importante dans la constitution d'un réseau partageant les mêmes préoccupations égalitaires. »

Des actions à entreprendre en matière d'égalité dans les structures

Les pistes de travail suivantes, certaines réalisées, d'autres en cours ou en projet, ont émergé des discussions.

Se former

- Assurer une séance de restitution de cette formation en interne auprès des collègues ; organiser une sensibilisation des membres du conseil d'administration.
- Financer une formation de l'ensemble de l'équipe à l'égalité sur plusieurs jours et le cas échéant un accompagnement à la mise en œuvre d'une démarche transversale.
- S'informer et récolter des données sur le contexte extérieur : politique d'égalité du département, de la région et au niveau national, européen et international...

Mettre en place des outils internes

- Constituer un dossier documentaire sur l'égalité femmes-hommes, la législation professionnelle, la lutte contre les stéréotypes, le mettre à la disposition de tout le monde dans la structure ; l'enrichir et le réactualiser.
- Mettre en place des statistiques sexuées (☛ p. 14) : personnes accompagnées, participant-es aux ateliers, aux chantiers...

Intégrer l'égalité dans l'analyse des pratiques professionnelles, organisationnelles

- Faire un brainstorming avec les collègues ayant les mêmes fonctions sur la question de l'éventail des métiers proposés par les bénéficiaires ou les conseiller-es et la façon de mettre en avant les compétences de la personne et non le métier.
- Lister les stéréotypes qui reviennent le plus souvent et s'exercer à argumenter, noter les arguments et les partager.
- Réfléchir à la façon d'avoir plus de mixité dans le conseil d'administration, dans l'équipe salariée.

Réactualiser, revoir certains documents

- Revoir les documents de présentation et de communication avec les « lunettes genre », par exemple en veillant à la féminisation du langage et des professions (☛ p. 16 et 17).
- Revoir les fiches liées aux postes, aux métiers en modifiant les intitulés et autres documents internes utilisés dans le cadre des activités.

Investir dans des infrastructures

- Être attentif et attentive aux besoins spécifiques des femmes.
- Développer certaines infrastructures favorisant l'intégration des femmes ; par exemple les vestiaires dans les chantiers.

Sensibiliser les personnes accompagnées

- Monter un atelier de sensibilisation à l'égalité et aux stéréotypes pour les personnes accompagnées.
- Intégrer une information sur l'égalité, les droits, la prévention des violences dans tous les ateliers proposés.

Communiquer et établir des partenariats

- Recenser les exemples positifs (femme ou homme ayant trouvé un emploi sur un métier « masculin » ou « féminin »...) et communiquer sur ces bonnes pratiques.
- Se mettre en réseau entre structures ayant participé à la formation pour continuer à échanger sur les initiatives.
- Dans les structures en interaction, favoriser une « culture commune de l'égalité » dans la façon de communiquer avec les bénéficiaires et/ou les financeurs, clients, etc.
- Prendre des rendez-vous pour sensibiliser, discuter avec des structures extérieures ayant un impact sur l'égalité et l'autonomie des femmes : par exemple la municipalité (crèche, centres de loisirs, clubs sportifs, politique culturelle, communication institutionnelle...).

« En accompagnant le processus de formation-action, j'ai été frappée par les difficultés qui touchent ce secteur de l'accompagnement social et dans l'emploi, notamment en raison des coupes budgétaires. Ainsi deux personnes sont parties en cours de formation : l'une a été licenciée et la structure de l'autre a fermé ! Autre constat, mais c'est le même dans tous les milieux associatifs : inciter à venir à des formations sur l'égalité et le genre nécessite un important travail de mobilisation. Enfin, pour que ce type de projet soit réellement suivi d'une mise en œuvre concrète, il faudrait que les responsables décisionnels viennent... »

Yveline Nicolas, coordinatrice d'Adéquations

ÉLÉMENTS DE SENSIBILISATION ET D'AIDE À LA DÉCISION

Tester vos connaissances : le quiz égalité femmes-hommes

Ce quiz permet de tester les connaissances. Il peut être utilisé pour introduire une séance de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes. Retrouvez les réponses en p. x avec quelques informations et chiffres complémentaires. Chacun-e pourra enrichir le quiz avec les questions de son choix, issues des nombreuses statistiques et analyses disponibles (➡ p. 26) et/ou le « personnaliser » à partir de données régionales ou départementales (➡ p. 18 chiffres en Ile-de-France).

Sphère politique, participation aux décisions

Quel est le taux de femmes à l'Assemblée nationale ?

- | | | | |
|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| France | <input type="checkbox"/> 18,5 % | <input type="checkbox"/> 26,9 % | <input type="checkbox"/> 31 % |
| Suède | <input type="checkbox"/> 35,2 % | <input type="checkbox"/> 44,7 % | <input type="checkbox"/> 55,6 % |
| Rwanda | <input type="checkbox"/> 18 % | <input type="checkbox"/> 37 % | <input type="checkbox"/> 56 % |
| Monde | <input type="checkbox"/> 8 % | <input type="checkbox"/> 19 % | <input type="checkbox"/> 30 % |
| Parlement européen (2009) | <input type="checkbox"/> 34,9 % | <input type="checkbox"/> 51,9 % | <input type="checkbox"/> 60,2 % |

Sur 192 États dans le monde, combien de femmes chefs d'État et de gouvernement ?

- 4 12 20

En France, quel est le pourcentage de femmes maires ?

- 9,6 % de femmes 23,5 % de femmes 28 % de femmes

Quel pourcentage de présidentes de conseil général ?

- 5 % de femmes 22 % de femmes 34 % de femmes

Quel pourcentage de présidentes de conseil régional ?

- 7,7 % de femmes 12,2 % de femmes 21,3 % de femmes

Sphère économique, travail, articulation vie familiale

Parmi les 27 gouverneurs des banques centrales de l'UE, combien de femmes ?

- 1 femme 3 femmes aucune femme

Quel pourcentage de créatrices d'entreprise en France ? (2010)

- 15 % 29 % 43 %

Parmi les dirigeants salariés d'entreprises combien de femmes ?

- 17,1 % 27,1 % 37,1 %

Quel est le taux de chômage des femmes et des hommes en France ? (2011)

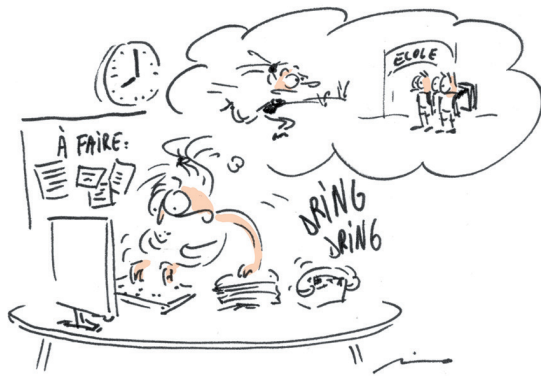
- Femmes : 8 9,5
Hommes : 8,7 9,8

En moyenne, le salaire des femmes est inférieur par rapport à celui des hommes de :

- 10 % 19 % 27 %

Quel est le pourcentage de femmes parmi les salarié-es à temps partiel ?

- 60 % 75 % 82 %



Sur 650 000 accidents du travail en France en 2011, quelle proportion de femmes et d'hommes ?

- Femmes : un tiers les deux tiers
 Hommes : un tiers les deux tiers

Comment se répartissent les troubles musculo-squelettiques au travail (2004) ?

- Femmes : 42 % 58 %
 Hommes : 24 % 58 %

Tâches domestiques, en France, par rapport aux hommes, les femmes y consacrent :

- deux fois plus de temps trois fois plus de temps une fois et demie

Retraites, quel est l'âge moyen de départ à la retraite ?

- Femmes : 56,2 61,4 65,2
 Hommes : 60,5 62,3 66

Éducation/orientation (2011)

Lycée, pourcentage de filles en terminale scientifique

- 35 % 46 % 55 %

Pourcentage de femmes ingénieures dans les entreprises

- 17,4 % 26,2 % 42,6 %

Lycée, pourcentage de garçons pour l'option santé et social en seconde générale et technologique

- 11 % 21 % 41 %

Lycée, pourcentage de filles pour l'option Création et innovations technologiques en seconde GT

- 14 % 24 % 44 %

Droits, autonomie personnelle

Droit de vote, les femmes ont le droit de vote depuis ?

- France 1936 1944 1968
 Suède 1890 1919 1930
 Turquie 1935 1950 1970

En France, depuis quand les femmes bénéficient-elles du libre exercice d'une profession et de la libre administration de leurs biens personnels ?

- 1936 1945 1965

Quand l'égalité hommes-femmes a-t-elle été instaurée dans la transmission des noms des familles ?

- 1970 1981 2005

Diverses questions sociétales

Combien de femmes sont mortes en France du fait de violences domestiques masculines en 2011 ?

- 58 105 136

Quelle proportion de femmes parmi les pauvres dans le monde ?

- 45 % 60 % 70 %

Quelles proportions de terres appartiennent à des femmes ?

- 2 % 18 % 35 %

Combien de femmes et fillettes sont victimes de mutilations sexuelles dans le monde ?

- 65 millions 130 millions 380 millions

Intégrer l'égalité dans votre structure : des pistes de mise en œuvre

Voici quelques pistes pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans une association, entreprise ou autre structure. On peut s'en inspirer pour élaborer une stratégie globale d'intégration de l'égalité et/ou l'utiliser en « check-list » pour analyser où en est actuellement la structure dans ce domaine.

L'égalité femmes-hommes est transversale à tous les aspects d'une organisation : orientations stratégiques, organisation interne et management, activités en direction des publics-cibles et des partenaires, communication... Il n'y a pas de recettes toutes faites : il s'agit d'un processus à long terme, avec des étapes que chaque organisation définit en fonction de ses **besoins** (exemple : améliorer l'efficacité du placement de femmes et d'hommes en insertion), des **possibilités** (existence d'un budget pour la formation), de ce qui peut faire **effet de levier** (recrutement d'une personne formée à l'égalité), du **contexte extérieur** (obligation d'intégrer l'égalité dans les dossiers de financement)...

1. Établir un diagnostic préalable de genre

La présentation des structures participantes à la formation-action, de leurs activités et des publics concernés a rappelé l'importance de faire une première analyse de base, en termes de genre. Faire un diagnostic initial permet de disposer d'éléments de comparaison pour mesurer l'évolution des données d'une année sur l'autre. C'est une première étape indispensable pour pouvoir ensuite se fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

L'importance de recueillir des données sexo-spécifiques

Répartition des personnes accompagnées : nombre de femmes et d'hommes

Ex. : une structure d'insertion par l'activité économique reçoit par an 2/3 de femmes, 1/3 d'hommes ; une structure de formation 50 % femmes et 50 % d'hommes.

Répartition des femmes et des hommes dans les activités proposées

Ex. : 3 à 4 % d'hommes seulement participent aux sorties culturelles ; l'accompagnement scolaire reçoit 50 % de filles et 50 % de garçons.

Éventail des métiers proposés et répartition des femmes et des hommes dans les métiers

Ex. : une structure oriente 80 % des femmes vers le ménage, 20 % en divers. Pour les hommes : 30 % entretien, 30 % jardin, 10 % manutention, 10 % peinture, 10 % divers.

Caractéristiques des situations familiale, sociale, économique

Ex. : constat d'une augmentation des femmes monoparentales inscrites au RSA.

Organisation interne : combien de femmes et d'hommes, et répartition décisionnelle en matière d'orientation, de mise en œuvre, d'évaluation

Ex. : le conseil d'administration a deux hommes et une femme, l'équipe salariée est composée uniquement de femmes.

2. Intégrer l'égalité dans les orientations et la direction stratégique

Formaliser l'objectif d'égalité femmes-hommes dans des documents d'orientation

Exemple : les statuts, une charte, un règlement intérieur, des documents d'orientations (ex. : un plan stratégique pluriannuel), le rapport moral et financier pour l'AG, des termes de référence de groupes de travail

À voir : l'activité est-elle en lien avec les politiques publiques départementale, régionale, nationale en matière d'égalité ? quels sont les objectifs globaux fixés, les résultats attendus et les activités programmées en matière d'égalité ? Est-ce que les rapports d'activités annuels les mentionnent ?

Attribuer des moyens humains et financiers pour atteindre l'objectif d'égalité

Exemple : des ressources humaines formées, un budget dédié, des statistiques et des indicateurs sexo-spécifiques

À voir : l'égalité femmes-hommes entre-t-elle dans le plan de formation ? La structure dispose-t-elle d'un budget pour des actions spécifiques pour l'égalité ?

Assurer la parité, intégrer l'égalité dans la conception et la planification des actions

Exemple : la parité dans les instances décisionnelles (élu-es, cadres...), la sensibilisation et formation des élu-es et cadres à l'égalité

À voir : la parité existe-t-elle parmi les cadres dirigeant-es, le conseil d'administration, d'orientation, conseil scientifique ? La présidence est-elle occupée par un homme ou une femme ?

3. Intégrer l'égalité dans le fonctionnement et les ressources humaines

Intégrer l'égalité dans les ressources humaines

Exemple : égalité salariale, accès à la formation professionnelle, mesures pour l'articulation des temps (aménagement, horaires de réunion, télétravail...), refus de l'emploi précaire, formations de tout le personnel à l'égalité

À voir : y a-t-il une ou des personnes plus particulièrement formées ou « point focal » égalité ? Les recrutements, fiches de poste mentionnent-ils les compétences à l'égalité ? Les personnes qui recrutent sont-elles formées aux questions qu'il est interdit de poser (situation familiale...) ? Y a-t-il un groupe de travail, une commission sur l'égalité, la mixité, le genre ? Au près de qui est-il rattaché ? Comment rend-il compte de son travail ? Fait-il l'objet d'une évaluation ?

Mettre en place des outils pratiques pour l'égalité

Exemple : un dossier documentaire accessible à tout le monde sur la législation sur l'égalité professionnelle, des outils pratiques pour sensibiliser au genre et à la lutte contre les stéréotypes (DVD, brochures...)

À voir : est-ce que les salarié-es utilisent des outils de l'égalité dans leur pratique quotidienne ? Les dispositions légales contre les discriminations et le harcèlement sexuel (☛ p. 22) font-elles l'objet d'un affichage ?

4. Intégrer l'égalité dans les actions et projets

Favoriser l'égalité dans l'accompagnement des publics

Exemple : former à l'égalité les personnes en charge de l'accueil, de l'orientation des bénéficiaires, soutenir la diversification des choix de métiers, l'accès par les femmes et les hommes à tous les métiers ; soutenir la création d'activités et d'entreprises par les femmes, leur mise en réseau.

À voir : informe-t-on les bénéficiaires femmes et hommes de tout l'éventail des offres indépendamment de leur sexe ? Favorise-t-on la mixité des ateliers, des chantiers ? Sensibilise-t-on les hommes au partage des tâches domestiques ?

Intégrer des actions de lutte contre les stéréotypes et les violences

Exemple : organiser des ateliers de sensibilisation sur ces thèmes, informer sur le droit et les instances de recours en matière de violences, de harcèlement...

À voir : travaille-t-on en réseau avec d'autres structures intervenant dans ces domaines ? Vers quelles structures peut-on orienter les bénéficiaires ? Les conseillères et conseillers sont-elles et ils sensibilisé-es en amont à la nécessité de réagir aux problèmes exprimés par le public ?

5. Intégrer l'égalité dans la communication

Veiller au genre dans les documents d'information et de communication

Exemple : adoption d'un langage « épïcène » (☛ définition p. 16) dans les supports ; « chasse » aux stéréotypes, analyse de l'image des femmes et des hommes dans les affiches, illustrations

☛ Les informations et conseils pour cet objectif sont développés p. 16 et 17

6. Intégrer l'égalité dans les relations avec les partenaires

Informé, sensibiliser ses partenaires à l'égalité

Exemple : communiquer sur ses réalisations en matière d'égalité ; sensibiliser les partenaires privés, entreprises, clients, centres de formation, etc. à l'égalité, aux droits et à la lutte contre les stéréotypes... Refuser les offres d'emploi non égalitaires

À voir : a-t-on développé des arguments ciblés en fonction des partenaires ?

Participer à des réseaux d'échanges et de renforcement des capacités

Exemple : nouer des partenariats avec d'autres organisations associatives ou publiques investies dans l'égalité (lutte contre les discriminations, droits des femmes, lutte contre les violences...)

À voir : la structure est-elle partie prenante de collectifs, de groupes de travail, de concertation, de lieux de débats externes sur ces questions ? Participe-t-elle, répercute-t-elle des campagnes sur l'égalité et les droits, la lutte contre les discriminations ?

Intégrer l'égalité dans votre communication

Le langage, écrit ou parlé, fait partie des outils pour promouvoir l'égalité. Les visuels, photos, dessins sont souvent très parlants. Textes et illustrations peuvent véhiculer des stéréotypes (☛ p. 23) ou au contraire donner une vision plus juste de la mixité (☛ p. 22), des évolutions, voire promouvoir l'égalité de façon volontariste.

Les personnes en charge de créer, réactualiser, relire ou valider les supports doivent être sensibilisées afin d'exercer une vigilance, ainsi que les prestataires (agence de communication, graphiste, dessinateur ou dessinatrice...). Une communication intégrant l'égalité est un élément à valoriser auprès de partenaires et financeurs.

Il est conseillé de tendre vers un langage épïcène, c'est-à-dire qui s'adresse d'emblée aux hommes et aux femmes, avec des expressions comme « toutes et tous » ou des mots qui ne varient pas selon le genre lorsqu'ils sont mis au pluriel (un ou une collègue, un ou une élève). Ainsi, au lieu de dire « les lycéens en Ile-de-France », on dira « les lycéens et lycéennes » ou, autre solution, « les élèves des lycées » : « élèves » au pluriel convient pour les filles comme les garçons. On utilise donc des expressions, noms, adjectifs qui ne varient pas selon le genre, qui donnent une allure neutre au texte : « le personnel administratif », « le corps enseignant » (plutôt que « les enseignants »), l'équipe de formation (plutôt que les formateurs), la population d'Ile-de-France plutôt que « les Franciliens », les humains plutôt que « les hommes »...

Quelques conseils pour des formulations à l'oral et/ou à l'écrit

- Mettre les termes au féminin et au masculin : formateurs et formatrices, professionnels et professionnelles, actrices et acteurs...
- Utiliser des typographies telles que : agent-e, agent.e, agent/e (il est préférable d'éviter agent(e), qui suggère que le féminin est entre parenthèses). On peut opter pour « formateurs-trices », « actifs-ves » mais cela est lourd et il peut être préférable de choisir « les actifs et les actives ». On peut décider d'accorder de la façon suivante : « les collègues sont impliqué-e-s ».
- Féminiser ou masculiniser les noms de métiers, titres et fonctions : la chercheuse, la plombière, la ministre, l'assistant social...
- Employer des expressions qui englobent un groupe : « celles et ceux », « on »...
- Respecter l'ordre alphabétique : « F/H », « les collaborateurs et les collaboratrices ».
- Utiliser l'infinitif : « avoir 18 ans minimum » au lieu de « vous devez être âgé de 18 ans ».

Une offre d'emploi doit être datée, mentionner F/H (ordre alphabétique plutôt que l'habituel H/F), ne pas comporter de mentions discriminatoires, être en français, ne pas mentionner de fausses allégations. « Nul ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ». L'offre doit donc être rédigée de façon à faire apparaître clairement qu'elle s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes. Par exemple : « Cadre F/H » ou « Employé-e », ou « Maçon ou maçonne »...

« Je fais attention aux noms de métiers. Maintenant je dis systématiquement aux personnes que je reçois : j'ai une offre pour assistant ou assistante de vie. Je leur demande si elles sont d'accord pour rédiger leur CV, se présenter avec « agente » d'entretien ; « agente » de service hospitalier, « agente » de propreté au lieu de l'habituel « agent ».

« Il faudrait que les institutions elles-mêmes réfléchissent à donner l'exemple, en intégrant le genre dans leur communication, leurs plaquettes, sur les sites web, dans leurs offres d'emploi... Par exemple sur les métiers, on lit souvent « assistante maternelle », « assistante sociale » et « gardien d'accueil », « technicien »... Des professions sont très féminisées et d'autres masculines, mais ça serait un plus d'y introduire plus de mixité. »

Analyser ses outils de communication, brochures, dépliants, sites web...

- Le langage essaie-t-il de désigner les femmes comme les hommes, est-il **épïcène** ? (☛ *ci-contre*)
- Combien de femmes et d'hommes sont représenté-es dans les illustrations, dessins, photos, affiches, tracts... ?
- Dans quelles attitudes et activités sont-ils ou elles représentées ?
Ex. : premier plan ou arrière plan, actifs-actives ou passifs-passives, en situation de responsabilités/d'exécution...
- Peut-on repérer des stéréotypes associés aux hommes ou aux femmes ?
Ex. métiers stéréotypés ; caractéristiques et valeurs attribuées aux femmes et aux hommes...
- Est-ce que le support comporte des chiffres, des statistiques sexuées ? (☛ *p. 14*)
Ex. : nombre de demandeurs d'emploi femmes et hommes



Règles de base pour la féminisation des noms de métiers

- Noms se terminant par « e », pas de changement :
un ou une secrétaire
- Noms se terminant par « é » ou « i », ajouter « e » :
apprentie, députée
- Noms se terminant par « eur », mettre « euse » :
chercheuse, camionneuse... ou ajouter un « e » :
une auteure, une proviseure, une assesseure...
- Noms se terminant par autre que « eur », ajouter « e » :
agente, référente, encadrante, conseillère, menuisière
- Noms se terminant par « teur », mettre « trice » :
formatrice, agricultrice, conductrice

Circulaire du 11 mars 1986 : <http://www.dsi.cnrs.fr/rmlr/textesintegraux/volume4/431-cirdu11-03-1986.htm>

« L'égalité n'est jamais acquise... Je constate autour de moi des femmes de trente ans et des couples qui semblent revenir aux préjugés d'autrefois : « j'élève mes enfants, et j'en suis fière ». On a eu une jeune stagiaire qui disait qu'il n'y a aucun problème d'inégalité, que c'est normal que les femmes et les hommes aient des métiers différents, que ce soit une femme qui s'adresse à une autre femme dans les bilans de compétence, et un homme à un autre homme, etc. Sensibiliser à l'égalité est un travail de très longue haleine puisqu'il y a des reculs. »

RESSOURCES POUR APPROFONDIR ET AGIR

Chiffres, faits et politiques publiques

L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine, quel que soit le sexe biologique ou le genre (➡ p. 22) et quelles que soient les différences (➡ p. 24) entre les personnes. Les États se sont engagés à garantir cette égalité en adoptant en 1948 la Déclaration universelle des droits humains : « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits* » (article 1), « *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation* ». (Article 2).

La Constitution française de 1946 a inscrit l'égalité des femmes et des hommes dans son préambule : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » (art. 3).

Depuis la réforme du 23 juillet 2008 l'article 1^{er} de la Constitution stipule que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Un constat : la persistance des inégalités professionnelles

L'égalité salariale et professionnelle figure dans les engagements européens et nationaux notamment depuis l'article 119 du Traité de Rome sur l'égalité de rémunération en 1957.

En France les femmes ont toujours travaillé, et leur taux d'activité est actuellement très élevé : 84 % des femmes de 25 à 49 ans (95 % pour les hommes). Mais elles constituent 60 % des personnes ayant des emplois non qualifiés et la moitié des emplois qu'elles occupent restent concentrés dans 12 familles professionnelles, telles que : agentes d'entretien, employées administratives, enseignantes, vendeuses, aides à domicile, aides soignantes, secrétaires... Pourtant les filles ont de meilleurs résultats à l'école.

La première loi relative à l'égalité de rémunération date de décembre 1972... Mais les écarts de rémunération entre femmes et hommes ont cessé de diminuer à partir de la fin des années 1990 pour se stabiliser aujourd'hui aux alentours de 27 % (chiffre intégrant toutes les inégalités : temps partiel, postes moins qualifiés...). Près de 20 % des femmes sont au SMIC contre 11 % des hommes. Même à travail égal et à conditions d'emploi égales, il reste une discrimination nette de 10 % de différence salariale (➡ p. 28). De plus, les inégalités concernent aussi la formation : les femmes ont un taux d'accès à la formation continue dans le secteur privé de 32 % contre 45 % pour les hommes.

Ces facteurs discriminants révèlent la persistance de représentations stéréotypées du masculin et du féminin (➡ p. 23), qui s'accompagne d'une dévalorisation de l'activité féminine.

En Ile-de-France

Les femmes constituent 51,7 % de la population francilienne, soit 6 millions de personnes (2007). 30 % d'entre elles ont entre 20 et 39 ans. 75 % des femmes sont actives (contre 53 % en 1962 et 66,1 % au niveau national). Le poids important du tertiaire en Ile-de-France explique en partie ce taux d'activité important. L'emploi féminin se polarise sur deux pôles : d'une part des métiers à très forte valeur ajoutée (comme les activités de conseils aux entreprises) ; d'autre part, les métiers les moins qualifiés : services aux particuliers, emplois administratifs d'entreprises et professions intermédiaires de santé sociale. Ainsi 80 % des emplois de la santé et de l'action sociale sont occupés par des femmes (source : *femmes actives en Ile-de-France 2012*). Les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité et 21,3 % d'entre elles travaillent à temps partiel contre 7,5 des hommes.

Malgré une meilleure réussite scolaire, les filles sont peu présentes dans certaines filières : spécialités de la production comme l'agriculture, le bâtiment ou la mécanique auto pour l'apprentissage, écoles d'ingénieurs, instituts universitaires de technologie et classes préparatoires aux grandes écoles. À l'université, elles sont majoritaires en lettres et sciences humaines, droit et médecine ; minoritaires en sciences fondamentales, et sciences et techniques des activités physiques et sportives.

Dans une région comme l'Ile-de-France où le taux de pauvreté est de 12,2 % ; cette situation résulte essentiellement des difficultés rencontrées sur le marché du travail et des conséquences des ruptures familiales. Les femmes, les jeunes et les familles monoparentales, dirigées dans 85 % des cas par des femmes, sont les plus exposés. Les femmes représentent ainsi 60 % des salarié-es qui cumulent temps partiel et contrat à durée limitée.

Source : Les femmes en Ile-de-France - Regards sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2011

Femmes immigrées, une double discrimination

70 % des femmes immigrées se portent sur le marché du travail. Alors qu'elles constituent un quart des femmes actives en Ile-de-France, elles connaissent des discriminations croisées liées au sexe et à l'origine culturelle. Si plus de six sur dix n'ont pas le niveau du baccalauréat, 36 % étant non diplômées, même celles qui ont un niveau d'étude élevé sont surreprésentées dans les métiers peu qualifiés : la moitié des emplois de services à la personne ou d'ouvrières non qualifiées dans la région sont assurés par des femmes immigrées. Près de trois sur dix travaillent à temps partiel, une sur six est en contrat précaire et une sur dix en situation de sous-emploi.

Des engagements pour l'égalité, aux niveaux international, européen, national, territorial

En France, le cadre institutionnel de la politique interministérielle de l'égalité femmes-hommes s'appuie sur le ministère des Droits des femmes et une administration dédiée, le Service des droits des femmes et de l'égalité. Au niveau territorial, les services déconcentrés s'articulent en région, autour des délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité et au niveau des départements sur les chargées de missions départementales aux droits des femmes. La politique interministérielle repose sur deux axes :

- > l'égalité dans la vie professionnelle, économique, politique et sociale ;
- > la promotion des droits, la prévention et la lutte contre les violences sexistes.

La France s'engage à transcrire en droit national les dispositions internationales suivantes, en faisant du genre une action transversale et en analysant l'impact de ses politiques publiques selon le genre :

La Convention internationale de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes (CEDEF), constitue l'accord international le plus complet sur les droits fondamentaux des femmes. Elle définit la discrimination (☛ p. 24) à l'égard des femmes comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine » (Article 1).

Le Plan d'action de la Conférence de Pékin de 1995 a marqué une rupture dans la manière de prendre en compte l'égalité femmes-hommes en introduisant la nécessité d'avoir une double approche : d'une part mettre en place des mesures spécifiques de rattrapage ; d'autre part intégrer l'exigence d'égalité de façon transversale dans toutes les politiques.

La stratégie européenne pour l'égalité pour la période 2010-2015 comporte cinq domaines prioritaires : indépendance économique égale ; égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur ; égalité dans la prise de décision ; dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe ; égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures, et des questions transversales, dont le rôle des hommes dans l'égalité des femmes et des hommes, la diffusion des bonnes pratiques pour la redéfinition des rôles attribués aux sexes dans les domaines de la jeunesse, de l'enseignement, de la culture et du sport...

Les engagements de la région Ile-de-France

Le Conseil régional a signé en 2008 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Il a voté en 2012 un plan d'action pour l'égalité. Celui-ci s'articule avec le plan régional stratégique pour l'égalité femmes-hommes 2011-2014 adopté par l'État en région Ile-de-France par 37 signataires issus

des sphères publiques et privées. Le Plan est décliné en neuf objectifs, articulés autour de deux axes stratégiques d'intervention :

- l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, économique, sociale, politique
 - le domaine de la promotion et des droits, prévention et lutte contre les violences sexistes
- et trois objectifs prioritaires transversaux, tels que la production et l'analyse des données statistiques sexuées, qui est un préalable indispensable à l'intégration du genre.

Ce document unique a pour objectif de rendre visible et lisible les engagements pris en faveur de la politique de l'égalité par les directions régionales et interdépartementales, les agences de l'État et leurs partenaires tels que le Conseil régional d'Ile-de-France et les acteurs socio-économiques. Ces 37 structures ont désigné des référent-es égalité et se sont engagées dans 81 actions.

« Les inégalités professionnelles représentent un énorme gaspillage de ressources humaines et sont la cause de situations anti-économiques et anti-sociales. Si L'Ile-de-France figure parmi les huit régions *Territoires d'excellence en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, c'est pour aider les TPE-PME franciliennes à intégrer l'égalité réelle dans leur politique interne et surtout dans leurs pratiques :

- accompagner ces entreprises à la mise en pratique de l'égalité réelle notamment en développant la sensibilisation dans l'entreprise et la formation ;
- promouvoir la mixité des filières et des métiers, favoriser l'accès des filles aux filières et métiers scientifiques et techniques et l'accès des garçons aux filières et métiers notamment du secteur sanitaire et social ;
- renforcer la formation des acteurs-trices de l'alternance, de l'apprentissage, celle des équipes éducatives.

Tout cela est la traduction opérationnelle du plan d'actions Egalité femmes-hommes adopté suite au vote du rapport cadre en février 2012 « *Politique régionale pour l'égalité réelle et la lutte contre les discriminations* ». Pour nous, cette politique est un vecteur de développement et de progrès pour l'ensemble de la société francilienne. Elle doit gagner en visibilité et en efficacité. Il faut que les professionnel-les de l'orientation, de l'insertion et de la formation professionnelle s'emparent de ce levier. »

Emmanuel Maurel, vice-président chargé de la formation professionnelle, de l'apprentissage, de l'alternance et de l'emploi

Vers un plan d'action pour l'égalité dans le Val d'Oise

Les femmes représentent la majorité de la population du Val d'Oise et sont les premières bénéficiaires des services sociaux du département. Le Val d'Oise est le 3^e département en nombre de femmes victimes de violences, essentiellement intrafamiliales. Le nombre de places de garde est de 48,3 pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2011, avec une augmentation de la capacité d'accueil sur tous les territoires valdoisiens. Le Conseil général compte 15,4% de femmes élues soit 6 élues sur 39 dont deux font partie de l'exécutif. 76% ses salariées sont des femmes. Le Conseil général veut donner un coup d'accélérateur à la lutte contre les inégalités via la mise en place d'un Plan d'action départemental sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée en 2010 et de sa politique pour l'égalité des chances.

« C'est important pour nous de nous appuyer sur des faits précis, des chiffres officiels, des textes de loi. Cela resitue notre travail pour l'égalité dans un contexte plus large, incontestable. On ne peut pas contester que les femmes sont payées en moyenne moins que les hommes et qu'elles sont concentrées dans un nombre de professions restreint. »

« Les femmes ont d'énormes contraintes de temps que n'ont pas les hommes. Elles parlent tout le temps des horaires. Nous avons beaucoup de femmes seules avec enfants. Il y a aussi des jeunes femmes de 25 à 30 ans chez leurs parents, et qui doivent faire toutes les tâches domestiques. Elles voudraient absolument pouvoir être autonomes économiquement. Les hommes, eux, nous parlent très rarement de leur famille. »

Les lois pour l'égalité professionnelle et salariale en France

L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdiction des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,
- obligations vis-à-vis des représentant-es du personnel (élaboration d'un rapport écrit et négociation),
- information des salarié-es et candidat-es à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

La loi Roudy de juillet 1983 établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'obligation de mise en place de plans d'égalité professionnelle dans les entreprises n'a pas été suivie d'effet.

La loi du 9 mai **2001** crée une obligation pour les entreprises d'au moins 50 salarié-es de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches, fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales, et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel. Elle crée aussi une commission spécifique dans les comités d'entreprise des entreprises de plus de 200 salarié-es.

La loi du 16 novembre **2001** interdit les discriminations en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat. Elle supprime l'interdiction du travail de nuit des femmes.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars **2004** relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, signé par l'ensemble des cinq organisations syndicales et par le MEDEF, la CGPME et l'UPA, acte la volonté des partenaires sociaux de négocier sur l'égalité professionnelle en abordant la question sous ses différents aspects, salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire et articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

La loi du 23 mars **2006** relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, fixe quatre objectifs :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un délai de 5 ans, soit au plus tard le 31 décembre 2010,
- réconcilier la maternité et l'emploi,
- promouvoir l'accès des femmes aux postes de décision,
- diversifier l'offre de formation professionnelle.

Le décret du 22 août **2008** vient modifier les indicateurs figurant dans le rapport de situation comparée afin d'aider à l'élaboration de plans d'action.

Le rapport de situation comparée (RSC)

Le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salarié-es, vise à identifier les inégalités et à définir les actions à mener pour l'égalité, selon une méthode « mesurer, comprendre, agir » et la formulation d'indicateurs pertinents, selon une grille proposée par les acteurs sociaux.

L'article 99 de la loi du 9 novembre **2010** portant réforme des retraites prévoit notamment des sanctions financières pour les entreprises qui n'ont pas mis en place de plan d'actions.

La loi du 27 janvier **2011** relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que les conseils des sociétés cotées et de celles employant au moins 500 salariés, présentant un chiffre d'affaires d'au moins 50 millions d'euros, devront compter au moins 20 % de femmes d'ici 2014 et au moins 40 % de femmes d'ici 2017.

Le décret du 7 juillet **2011** relatif à l'application de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites donne un cadre légal aux obligations concernant l'égalité professionnelle femmes - hommes précisant que les entreprises d'au moins 50 salariés ont jusqu'au 1^{er} janvier 2012 pour signer un accord ou arrêter un plan d'action sur le sujet.

Le décret du 6 décembre **2011** relatif au contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes instituant un « contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », dans un souci de simplification, opère la fusion entre deux dispositifs existants : le contrat pour l'égalité professionnelle et le contrat pour la mixité des emplois.

Revaloriser les métiers dits « féminins »

On dit toujours « à salaire égal, travail égal ». Mais la loi française met en avant depuis 1972 le principe juridique d'un « salaire égal pour un travail de valeur comparable ». Cela signifie qu'on peut comparer des métiers qui ne se situent pas forcément dans le même champ de compétences ni le même secteur d'activité mais ont une « valeur comparable ». Historiquement, les activités masculines ont été plus valorisées (activités de production). La notion de valeur comparable permet de revaloriser des métiers dits « féminins » : soins, éducation, service, entretien, en prenant en compte la technicité et la pénibilité de ces métiers...

Prévenir et sanctionner le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail constitue un délit. Il se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un autre. Dans les deux cas, il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur des faits et la victime pour que les actes soient constitutifs de l'infraction.

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel. Le texte du code pénal réprimant le harcèlement sexuel doit être affiché sur les lieux de travail. Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées.

Les notions de l'égalité femmes-hommes

Égalité

Principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres. Selon l'Union européenne, « l'égalité entre les femmes et les hommes est le résultat de l'absence de discrimination liée au sexe en matière d'opportunités et d'allocation de ressources ou de bénéfices, ou en termes d'accès aux services ».

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes : accès à l'emploi, à l'égalité salariale, à la formation, à la promotion, à la mobilité...

Équité

L'égalité de droit ne mène pas automatiquement à une égalité de fait, d'où la nécessité de mettre en œuvre des démarches « d'équité » en faveur d'une population qui subit des inégalités initiales.

Exemple : la Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique inscrit un quota de 40 % de nomination de femmes aux emplois d'encadrement supérieur et dirigeant d'ici à 2018.

Parité

La parité signifie que chaque sexe est numériquement présent à égalité. C'est un outil au service de l'égalité.

Exemple : dans une session de formation, des candidatures à des élections, la répartition des orateurs-trices à la tribune... La loi du 6 juin 2000 établit un objectif de parité en favorisant un égal accès des hommes et des femmes à la constitution de liste de candidat-es aux élections.

Mixité

La mixité existe quand un groupe, une équipe intègre des personnes des deux sexes. Elle n'est pas synonyme d'égalité des responsabilités et des salaires.

Mixité au travail : les femmes et les hommes accèdent aux mêmes emplois et aux mêmes parcours et, pour un emploi donné, accomplissent les mêmes tâches (ANACT).

Exemple : sur les 86 familles professionnelles, huit métiers seulement sont considérés comme mixtes (comprenant à peu près autant de femmes que d'hommes) : cadres, médecins, maîtrise des magasins...

Genre

Le concept sociologique de genre s'appuie sur l'analyse des rapports socialement construits entre femmes et hommes. Le genre renvoie à la construction sociale et culturelle du féminin et du masculin, tandis que le sexe désigne l'anatomie, l'inné. Le genre est un acquis, il n'est pas figé et varie selon les époques, les pays, les situations économiques et politiques. Les comportements, compétences, rôles qu'on attend des femmes et des hommes sont influencés par la famille, l'école, les médias, les institutions... Les rapports sociaux entre femmes et hommes restent fondés sur des inégalités au détriment des femmes...

Exemple : une fille énergique et bricoleuse sera qualifiée de « garçon manqué », un garçon jouant à la poupée d'« efféminé » : traditionnellement, on attend d'une fille qu'elle soit plutôt douce et sociable, et d'un garçon qu'il affirme son activité à l'extérieur de la maison, etc.

Une politique de genre est le fait d'intégrer l'objectif d'égalité femmes-hommes de façon transversale dans la définition, la budgétisation, la mise en œuvre, l'évaluation des politiques et actions.

Exemple : le gouvernement a publié une circulaire en août 2012 demandant la prise en compte la dimension des droits des femmes et de l'égalité en amont, dans la préparation de tous les projets de lois et règlements, en réalisant des évaluations préalables.

Stéréotypes

Les stéréotypes sont des croyances, représentations simplificatrices, partagées par un milieu, un groupe plus ou moins large, voire par les membres de toute une société. Le stéréotype est un préjugé qui tend à être caricatural et simplificateur, en gommant la complexité, la diversité des situations et des personnes, les nuances.

Le stéréotype sexiste véhicule une vision figée, inégalitaire, binaire, de différences supposées « naturelles » entre femmes et hommes. « Les femmes sont émotives », « les hommes sont violents ». « Les hommes sont bons en maths », « les femmes sont bonnes en langues ». Les plus agressifs témoignent d'une représentation de l'infériorité des femmes et s'attachent souvent à leur corps. Les stéréotypes sont un facteur de discriminations. Ils sont la plupart du temps en retard par rapport aux réalités sociales.

Ainsi, beaucoup d'albums pour enfants continuent à montrer des femmes en tablier dans leur cuisine et des maris assis à lire leur journal en fumant la pipe.

Sexisme

Le sexisme est un comportement de discrimination envers le sexe dit « opposé ». En pratique il vise essentiellement les femmes en tant que femmes. Par exemple : le fait de tenir les femmes à l'écart de certains lieux (pouvoir, décision...), les injures ou les blagues sexistes. Le sexisme associe au fait d'être femme des caractéristiques et des rôles stéréotypés, généralement dévalorisants.

Ségrégation professionnelle

Concentration des femmes et des hommes dans des types et des niveaux d'activité et d'emploi différents, où les femmes sont limitées à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale).

« On a tendance à proposer des groupes de paroles aux femmes. On se dit que ça va leur faire du bien. Les hommes estiment souvent ne pas avoir besoin d'aide. Comment ne pas nous-mêmes encourager les stéréotypes dans les activités proposées ? On a ouvert l'atelier cuisine aux hommes, en communiquant sur le fait que l'atelier rassemble à la fois des personnes qui savent, d'autres qui veulent apprendre. Deux hommes sont venus. »

« J'entends des stéréotypes toute la journée, ça vient me casser mon quotidien. Alors je m'entraîne à argumenter contre les stéréotypes, c'est parfois difficile, mais au moins je résiste ! »

« On a eu des couples où le mari restait dans sa voiture à attendre que sa femme ait fini de faire le ménage chez un client ! Et des femmes qui disent « mon mari est un homme, il n'a pas à garder les enfants. » Les stéréotypes sont bien partagés ! »

C'EST BIEN ICI
LE GROUPE
DE PAROLE?



Lutter contre les discriminations

La loi sur les discriminations s'applique aux domaines suivants : emploi, recrutement, logement, accès aux soins et aux services. En matière civile, la charge de la preuve incombe à l'employeur ou au recruteur qui doivent prouver que leur décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Selon l'article L 1132-1 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une inégalité de traitement est opérée en raison de 18 critères prohibés : l'origine; le **sexe** : les mœurs; l'orientation sexuelle; l'âge; la situation de famille; les caractéristiques génétiques; l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race; les opinions politiques; les activités syndicales ou mutualistes; les convictions religieuses; l'apparence physique; le patronyme; l'état de santé; la grossesse; le handicap.

Le **harcèlement** est discriminatoire s'il est lié à un de ces critères légaux de discrimination : ainsi le harcèlement sexuel, exercé du fait du sexe de la personne. Le harcèlement « a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». *Exemple : une femme en position hiérarchique dans un secteur masculin qui s'attire de nombreuses réflexions.*

• **Discrimination directe** : une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son sexe, origine, handicap, âge...

Exemples : à expériences et compétences égales, une femme a un salaire moindre que ses collègues masculins pour un poste équivalent ; une femme est licenciée pour insuffisance professionnelle après avoir informé son employeur de sa grossesse...

• **Discrimination indirecte** : un critère ou une pratique neutre en apparence désavantage des personnes sur la base de leur sexe, origine ethnique, etc. *Exemple : sur un chantier, il n'y a pas de sanitaires séparés.*

« Il n'est pas simple de savoir quoi faire quand on est confrontés à des « in-jonctions de discriminations » : notre client dit : « je ne veux pas un homme ou je ne veux pas une femme ». Ça n'est pas facile avec les particuliers. Si une femme âgée a toujours eu des femmes pour faire du ménage, elle ne veut pas d'un homme. Que vont dire les voisines ? En même temps, je sais que la discrimination est un délit. Il faut expliquer, convaincre. »

« Une approche par le genre permet d'analyser finement les situations. En effet, les inégalités entre les femmes et les hommes traversent tous les autres domaines des discriminations (âge, origine, handicap...). Des actions de prévention et de lutte contre les discriminations cloisonnées risquent d'occulter les effets conjugués du sexisme, du racisme, de l'homophobie... Pour ceux et celles qui revendiquent des valeurs d'égalité et de respect il s'agit alors de penser l'articulation entre ces divers rapports. »

Isabelle Eon, formatrice, Culture et Promotion

Des notions qui font débat !

Lors de la formation, des questions ont suscité des discussions dans le groupe :

Égalité/différences

Peut-on être égaux alors qu'il y a des différences ?

Le contraire d'égalité : inégalité. Le contraire de différent : identique, semblable.

La notion d'égalité ne se confond pas avec l'identité et n'est pas contradictoire avec la notion de différence. Un homme et une femme peuvent être différents, mais ils sont égaux.

Discrimination (ou action) positive

Faut-il favoriser les femmes ou les hommes dans certains cas ?

Les actions positives sont un ensemble de dispositifs visant à favoriser l'accès de personnes appartenant à des catégories dont des membres subiraient ou auraient subi des discriminations, à certaines ressources sociales (éducation, emploi, logement, avantages sociaux, etc.).

Exemple : des quotas de femmes à des sièges de direction, ou des mesures de rattrapage salarial ou de promotion professionnelle au titre de rattrapage des inégalités existantes.

Naturel/culturel

Est-ce qu'on n'exagère pas à vouloir pousser les femmes et les hommes à des activités qui ne sont pas « naturelles » pour eux ? Faut-il que les femmes soient maçonnes ?

Ce qu'on considère comme « naturel » est le plus souvent le fruit d'une construction culturelle, sociale, dès la petite enfance. Dans une société, le métier de « couturière » est féminin, dans une autre, il est masculin. Il y a 100 ans, il n'était pas « naturel » que des femmes enseignent à l'université.

Complémentarité

Les femmes sont-elles complémentaires des hommes ?

La complémentarité femmes-hommes est parfois mise en avant comme argument en faveur de la mixité ou de l'égalité. Mais n'y a-t-il pas ici un piège ? « Les femmes font le ménage et les hommes la mécanique », c'est complémentaire, mais où est alors l'égalité, la liberté de choix ? Derrière la complémentarité se cachent souvent des stéréotypes, des valeurs que l'on a affectées au féminin et au masculin, construits socialement en raison de répartition des tâches différents. Aucune recherche sérieuse ne permet de dire que toutes les femmes et tous les hommes auraient des qualités « innées » spécifiques à leur sexe (la minutie, la force, etc.). Tous les humains, hommes ou femmes, sont différents et donc susceptibles d'être complémentaires au sein d'une équipe de travail, en raison de leur singularité et non de leur sexe.

Acteurs et actrices, sites web, bibliographie

Les institutions

La France dispose depuis mai 2012 d'un ministère des Droits des femmes : <http://femmes.gouv.fr> (➡ p. 19)

Le Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes et rattaché au ministère de la cohésion sociale. Il est déconcentré dans les préfectures avec des déléguées régionales et des chargées de mission départementales, placées auprès des préfets.

Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social fournit une documentation complète sur les lois et dispositifs pour l'égalité professionnelle :

<http://travail-emploi.gouv.fr/espaces,770/travail,771/dossiers,156/gestion-des-ressources-humaines,474/egalite-professionnelle,506>

Lutter contre les violences

Le 3919 est un numéro destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnel-les concerné-es. Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe et ouvert du lundi au samedi, de 8 heures à 22 heures et les jours fériés de 10 heures à 20 heures.

La loi de juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, renforce le dispositif de prévention et de répression des violences faites aux femmes en instituant notamment l'ordonnance de protection des victimes et en mettant en place une surveillance électronique du conjoint violent.

120 collectivités françaises – dont 14 conseils régionaux et 18 conseils généraux (*chiffres novembre 2012*) – ont signé la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, élaborée par le Conseil des communes et régions d'Europe (CCRE). Elles s'engagent à mettre en place un plan d'action et des indicateurs pour l'égalité femmes-hommes.

Travail et santé : une optique de genre

D'après l'ANACT, « les effets du travail sur la santé des femmes et des hommes s'expliquent par des conditions de travail différentes pour les deux populations. Ces différences proviennent de quatre facteurs dans l'organisation du travail : la répartition sexuée des emplois et des activités, le cumul des activités et charges professionnelles et familiales en lien avec l'exposition à des horaires atypiques, l'invisibilité des pénibilités, risques et violences dans certains emplois, les critères de mobilité pénalisants pour les parcours. Les femmes au travail sont autant exposées à la pénibilité physique ou mentale que les hommes, mais elle est moins visible : travail en relation constante avec le public, avec des personnes en situation de détresse, travail morcelé et interrompu, isolé, travail répétitif, à la chaîne, avec des postures contraignantes, ou travail permanent sur écran ».

L'Observatoire de la parité assure une fonction d'expertise et d'évaluation des politiques publiques visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines politique, économique et social.

<http://www.observatoire-parite.gouv.fr/egalite-professionnelle>

Le Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes regroupe quatre collèges représentant les syndicats de salariés, les organisations patronales, l'administration et les personnalités qualifiées. Il établit un rapport annuel.

L'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) propose un kit de sensibilisation pour conjuguer égalité professionnelle et santé. <http://www.anact.fr>

Le Défenseur des droits (ex-Haute autorité de lutte contre les discriminations). <http://halde.defenseurdesdroits.fr/index.htmlr>

L'Union européenne et l'égalité salariale.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_fr.htm

La Charte de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

<http://www.afccre.org/fr/dossiers-thematiques/egalite%C3%A9-femmes-hommes>

Statistiques et analyses

- Les chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes en France, parution annuelle, <http://femmes.gouv.fr>
- *Les femmes en Île-de-France - Regards sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, IAU Ile-de-France Dir. C. Camors, P. Leroi, 2011
- http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/default.asp?page=abonnements/dossiers_actualite/8_mars_2012.htm

Associations

Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises : <http://www.egaliteprofessionnelle.org>
 Conseil national de la vie associative : <http://www.femmesetassociations.org>
 Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles : <http://www.infofemmes.com>
 Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail : <http://www.avft.org>
<http://www.infofemmes.com>
<http://www.observatoire-parentalite.com>
<http://www.femmes-emploi.fr>
<http://www.allezlesfilles-osezlessciences.fr>

Des ressources pour l'égalité en Ile-de-France

- Le Centre Hubertine Auclert, organisme associé de la Région Ile-de-France, est un espace d'information et d'expertise dont l'objectif est de promouvoir une culture de l'égalité entre femmes et hommes. 77 organisations en sont membres (associations, institutions, syndicats). Le Centre propose de nombreuses ressources en ligne, des causeries, un appui au montage de projets... <http://www.centre-hubertine-auclert.fr>
- <http://www.egaliteeniledefrance.fr> ; Créatrices d'avenir, Prix de l'entreprenariat féminin en Ile-de-France : <http://creatrices-davenir-idf.franceactive.org>
- Délégation régionale aux droits des femmes : <http://www.ile-de-france.gouv.fr/L-action-de-l-Etat/Logement-et-politique-sociale/Egalite-femmes-hommes>

Théâtre Forum pour l'égalité

La Compagne NAJE développe une culture populaire pour donner à tous et toutes les capacités d'exercer leur citoyenneté dans une démocratie républicaine. Parmi leurs spectacles : « Égalité hommes femmes » ; « Faits minimes ? » (violences faites aux femmes au travail), Discriminations « (raciales, sociales, de genre, liées au handicap) ». <http://www.naje.asso.fr>
Féminisme Enjeux pratique la méthode du Théâtre de l'Opprimé pour lutter contre l'oppression faite aux femmes. L'association donne la parole aux opprimé-es pour permettre aux personnes de devenir actrices et acteurs de changement, elle lutte contre les rapports sociaux de sexe inégalitaires et pour la prévention des violences sexistes. <http://feminisme-enjeux-theatre-opprime.over-blog.com>

Documents et outils pratiques

À partir de la rubrique <http://www.adequations.org/spip.php?article880> on trouvera un ensemble de guides, outils de formation et documents téléchargeables sur les thématiques de l'égalité professionnelle et du genre. À noter :

- *Le genre dans la communication*, dépliant du Conseil régional Ile-de-France
- *Faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'aide à domicile*, Isabelle Eon, Culture et Promotion, 2012
- *Pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les Jardins de Cocagne*, Culture et Promotion 2009, <http://www.reseaucocagne.asso.fr/publications.php>

- *Genre, territoires et développement - Insertion, emploi, égalité professionnelle*, brochure Aster-International et Adéquations, 2008

- *La domination masculine*, film de Patrick Jean, 2009 <http://www.ladominationmasculine.net>

- *Bienvenue dans la vraie vie des femmes*, Virginie Lovisone et Agnès Poirier, 2009



Bibliographie

- Maruani Margaret, Meron Monique, *Un siècle de travail des femmes en France*, La Découverte, 2012
- Lemièrre Séverine et Silvera Rachel, *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes - De nouvelles pistes pour l'égalité salariale*. La Documentation Française, collection « Études et recherches », 2010
- Ben Soussan Patrick (dir.), *Le Livre noir de l'accueil de la petite enfance*, Erès, 2010
- Coenen-Huther Josette, *L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : une gageure*, L'Harmattan, 2010
- Laret-Bedel Catherine, de Maulmont Agnès, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - Guide et repères pour la négociation*. Éditions Liaisons, 2007.
- Battagliola Françoise, *Histoire du Travail des Femmes*, La Découverte, 2008.
- Revue *Travail, genre et société* du Réseau international et pluridisciplinaire Mage (Marché du travail et genre)

Rapports

- *Bilan de l'application des dispositifs promouvant l'égalité professionnelle entre femmes et homme*, Conseil économique social et environnemental, février 2012
- *Parentalité et égalité professionnelle hommes-femmes*, rapport de Jérôme Ballarin, président de l'observatoire de la parentalité en entreprise, février 2012.
- *Rapport d'information sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*, Michelle Meunier Sénat, février 2012
- *Légal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail*, Brigitte Gresy, Philippe Dole, IGAS, juin 2011. Documentation Française
- *Orientation et insertion professionnelle, vers un rééquilibrage entre femmes et hommes dans tous les métiers*, Gisèle Gautier, Sénat, juin 2008
- *Rapport Genre et Sexualités*, Monique Dental, publication du Conseil régional d'Ile-de-France, 2008.

Réponses commentées au quiz

Sphère politique, participation aux décisions

- Femmes parlementaires
France : 26,9 % Suède : 44,7 % Rwanda : 56 % Parlement européen (2009) : 34,9 %
Moyenne dans le monde : 19 % de femmes, 81 % d'hommes
- Nombre de femmes chefs d'État ou de gouvernement sur 192 États : 20
- Municipalités de + de 3 500 habitant-es : maires 9,6 % (élues 48,5 %)
- Conseils généraux : présidentes 5 % (élues 14 %)
- Conseils régionaux : présidentes 7,7 % (élues 48 %)

Commentaire : la sphère politique, l'élaboration et la mise en œuvre de politiques publiques restent un domaine majoritairement masculin. L'obligation de parité par l'égal accès des femmes et des hommes aux scrutins de liste (Loi de 2000) a entraîné l'augmentation du nombre de femmes au Parlement européen (45,8 %), dans les conseils régionaux (48 %) et les conseils municipaux de villes de plus de 3 500 habitant-es (48,5 %). La loi du 31 janvier 2007 impose la parité dans les exécutifs des conseils municipaux et régionaux et renforce les sanctions financières à l'encontre des partis politiques qui ne respectent pas les exigences légales de parité. Mais les hommes restent majoritaires à l'Assemblée nationale, au Sénat, aux postes de présidents et les portefeuilles correspondent souvent à des stéréotypes : secteurs sociaux, éducation, santé, famille pour les femmes ; infrastructures, finances, énergie... pour les hommes.

Sphère économique, travail, articulation vie familiale

- 27 gouverneurs des banques centrales de l'UE (2012) : aucune femme
- Créatrices d'entreprise en France (2010) : 29 %
- Cadres dirigeants des 5 000 premières entreprises en France : 7 % de femmes
- Taux de chômage des femmes et des hommes en France (2011) : 9,5 % et 8,7 %
- Salaire des femmes inférieur par rapport à celui des hommes de : 27 %, 19 %, 10 %
- **👉 Le mode de calcul des inégalités salariales, page suivante**
- Pourcentage de femmes parmi les salarié-es à temps partiel : 75 %
- Sur 650 000 accidents du travail en France (2011) : un tiers de femmes - deux tiers d'hommes
- Répartition des troubles musculo-squelettiques au travail (2004) : Femme : 58 % - Homme : 24 %
- Tâches domestiques, en France, par rapport aux hommes, les femmes y consacrent : une fois et demie plus de temps
- Âge moyen de départ à la retraite (2009) : Femmes : 61,4 - Hommes : 60,5

Le mode de calcul des inégalités salariales

- Écart total : - 27 %. Ce calcul est fait tous temps de travail confondus, sans convertir les salaires en temps partiel en équivalent temps complet. Or les femmes sont cinq fois plus à temps partiel. D'autre part les hommes effectuent plus d'heures supplémentaires.
- Écart pour des temps complets : - 19 %. Ce calcul compare les salaires pour des temps pleins. Même à temps complet, les femmes occupent des postes moins valorisés et des responsabilités moindres.
- Écart à poste et expérience équivalents : - 10 %. Cet écart constitue une discrimination sexiste.

Commentaire : les hommes constituent 13 % seulement des employé-es tandis que les femmes sont 8 % des ouvriers. Certains métiers sont exercés presque exclusivement par des femmes : services (aides à domicile, aides ménagères, assistantes maternelles), éducation et action sanitaire et sociale. Le chômage et le sous-emploi des femmes sont toujours plus élevés que ceux des hommes. Les femmes occupent les emplois à temps partiel contraint, en CDD, au Smic, ce qui a aussi des conséquences sur l'âge de la retraite et le niveau de la retraite.

Une des principales inégalités entre les femmes et les hommes reste le partage non équitable du travail domestique, effectué à 80 % par les femmes, qui y consacrent en moyenne 3 h 52 par semaine contre 2 h 24 pour les hommes.

Éducation/orientation (2011)

- Filles en terminale scientifique : 46 %
- Femmes ingénieures dans les entreprises : 17,4 %
- Garçons en option Santé et social en seconde générale et technologique : 11 %
- Filles en option Création et innovations technologiques en seconde GT : 14 %

Commentaire : les choix des orientations des jeunes filles apparaissent souvent moins influencés par leurs capacités réelles que par les stéréotypes, leur manque de confiance en soi et l'anticipation de la double journée de travail. Pourtant leur taux de réussite au bac est de 2,7 points supérieur à celui des garçons (2009). En dépit de meilleurs résultats scolaires que les garçons toutes filières confondues, y compris lorsqu'elles y sont minoritaires, les jeunes filles restent ainsi peu nombreuses dans les filières d'excellence qui conduisent aux métiers les plus valorisés financièrement et symboliquement.

Droits, autonomie personnelle

- Droit de vote des femmes : France : 1944 Suède : 1919 Turquie : 1935
- Libre exercice d'une profession, libre administration de leurs biens personnels en France : 1965
- Égalité hommes-femmes dans la transmission des noms des familles en France : 2005

Commentaire : l'égalité civile et politique n'est pas encore atteinte partout et des discriminations subsistent, notamment dans le domaine des codes de la famille, de l'héritage, du nom (en France si les deux parents ne sont pas d'accord, l'enfant prend le nom du père - Art. 311-21 du code civil)... Comme toutes les discriminations économiques, sociales, politiques, elles sont illégales pour les pays qui ont signé la Convention internationale pour l'élimination de toutes les discriminations envers les femmes. (➡ p. 19)

Diverses questions sociétales

- Femmes mortes en France du fait de violences domestiques masculines (2011) : 122
- Pauvreté dans le monde, les femmes constituent : 70 % des pauvres
- Propriété foncière dans le monde, les femmes possèdent : 2 % des terres
- Femmes et fillettes victimes de mutilations sexuelles : 130 millions

Commentaire : les Nations unies ont déclaré le 25 novembre journée internationale contre les violences envers les femmes. En France en 2011, 146 personnes sont décédées de violences conjugales. Parmi ces personnes, 122 femmes (soit une femme tous les trois jours) ont été assassinées par leur conjoint, petit ami, ex-conjoint ou ex-petit ami. On note une baisse de 28 décès par rapport à 2010. Sur les 24 femmes auteurs d'homicides en 2011, 12 d'entre elles étaient victimes des violences de la part de leur partenaire.

53 000 femmes adultes auraient été victimes de mutilations sexuelles féminines en France (Ined, 2004), cette pratique est en diminution parmi les nouvelles générations.

Dans le monde, les femmes forment la majorité des personnes vivant avec moins de 1 dollar par jour et du milliard de personnes souffrant de la faim. Elles ont peu accès aux facteurs de production agricoles bien qu'elles assument parfois jusqu'à 80 % de la production d'aliments.

Sources des informations : Observatoire de la parité, ministère des Droits des femmes, INSEE, ANACT, ONU Femmes.



Synthèse de chiffres et faits des inégalités au niveau international, européen, national : <http://www.adequations.org/spip.php?article363>

Chiffres sur l'égalité professionnelle : <http://www.adequations.org/spip.php?article881>

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement vers l'emploi

Cette brochure de sensibilisation a été élaborée dans le cadre de la formation « Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement », qui s'est déroulée entre novembre 2011 et novembre 2012, à l'initiative de l'association Géode 95, en partenariat avec Adéquations et Culture et Promotion. Après un forum de lancement en novembre 2011, la formation a rassemblé treize professionnel·les (onze femmes et deux hommes) de dix structures, qui ont participé en 2012 à quatre journées de formation puis deux journées pour travailler sur cette brochure.

La brochure s'adresse à tous les acteurs et actrices impliqués dans les pratiques professionnelles de conseil et d'accompagnement, le personnel administratif de ces structures, ainsi que les directions et conseils d'administration.

Géode 95

3, passage Paul Eluard
95330 Domont
01 39 91 95 12
equipe@geode95.fr

Adéquations

c/o Maison des associations
206, quai de Valmy
75010 Paris
01 46 07 04 94
contact@adequations.org
www.adequations.org

Partenaires institutionnels du projet

Financé par la Région Ile-de-France et la Délégation régionale aux droits des femmes, le projet est soutenu par les acteurs du territoire, du département et de la région en matière d'égalité professionnelle, le Service départemental des droits des femmes et de l'égalité, le Conseil général, la communauté de communes CCOPF et des institutions impliquées dans le domaine de l'emploi, de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE
Délégation Régionale
aux droits des Femmes
et à l'Égalité d'Île-de-France