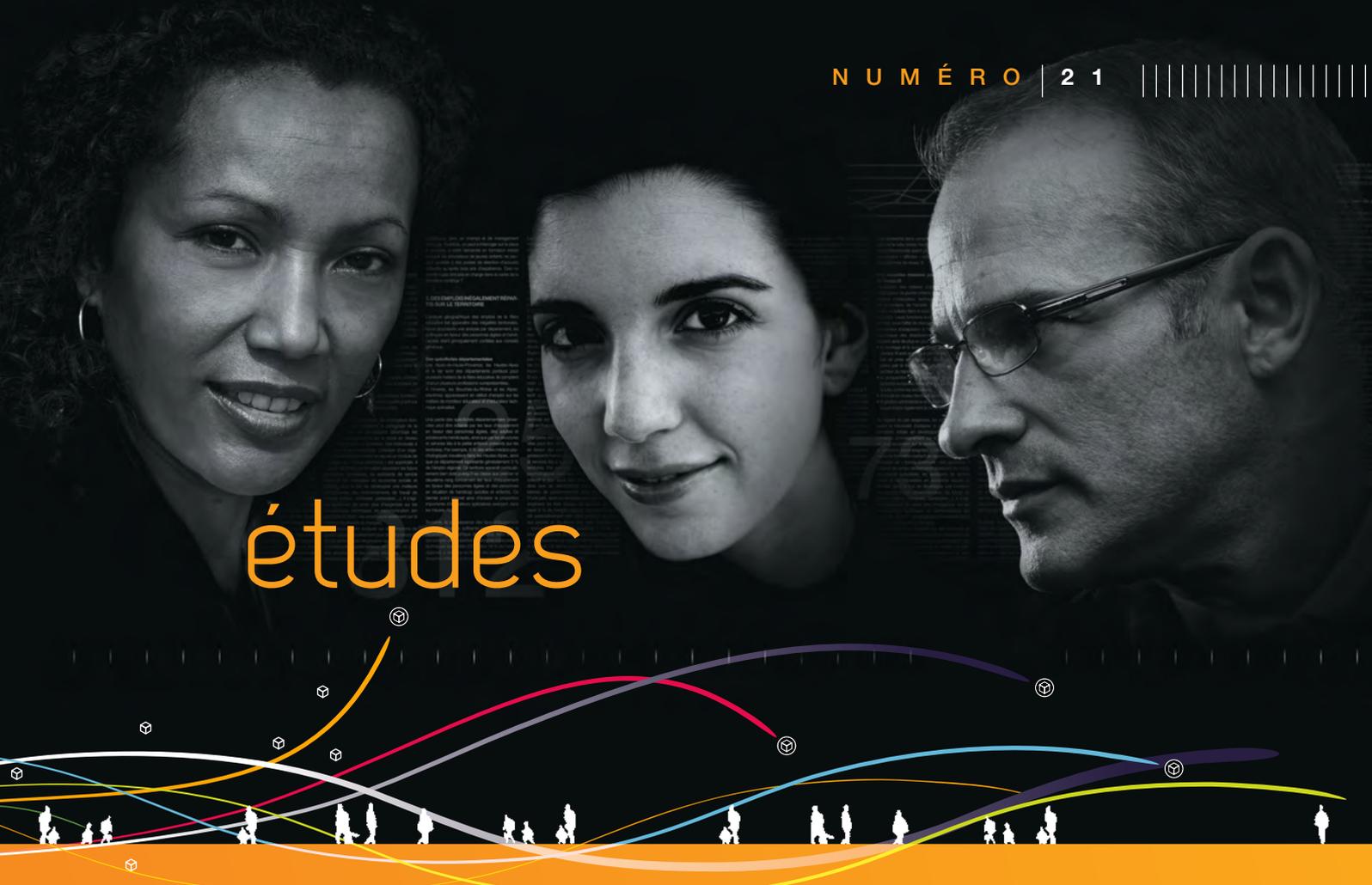


études



L'ÉVOLUTION DES POLITIQUES RÉGIONALES ET NATIONALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

> ACTES DE LA JOURNÉE D'ÉTUDE DU RREFH DU 18 SEPTEMBRE 2012

D É C E M B R E 2 0 1 2



Directeur de publication

Mario Barsamian

Chef de projet

Anne-Sophie Dumortier

Contributeurs

Isabelle Boisseau

Philippe Chesneau

Miguel Couralet

Anne-Sophie Dumortier

Christine Fournier

Céline Gasquet

Marie-Pierre Maurice-Goffi

Marjorie Lanciaux

Anne Mesliand

Bruno Palaoro

Françoise Rastit

Le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH) a été créé en 2008 par l'Observatoire régional des métiers (ORM PACA) en collaboration avec la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE). L'objectif était, à l'époque, de créer des synergies entre les différents acteurs de l'emploi et la formation qui travaillaient sur le thème de l'égalité professionnelle et de valoriser les travaux et publications réalisés au niveau régional

Pour remplir ces objectifs, les membres du réseau se rencontrent une fois par trimestre afin de débattre d'un sujet d'actualité comme « les opportunités d'emploi au sein de l'économie verte et verdissante », « les jeunes gens accueillis dans les missions locales », etc.

Une fois par an, le réseau organise également une journée de formation afin de construire une culture régionale commune sur l'égalité professionnelle. Depuis 2009, chaque année plus de soixante personnes de tous services et tous secteurs se réunissent sur un thème précis. Celui de cette année « *l'évolution des politiques régionales et nationales en matière d'égalité professionnelle* » fait suite à la réflexion et au travail engagés par les membres du réseau dans le cadre de la préparation du CPRDFP (contrat de plan régional de développement des formations professionnelles).

Françoise RASTIT

*Déléguée régionale aux droits
des femmes et à l'égalité*

Mario BARSAMIAN

Président de l'ORM

Conception graphique - PAO

Animage

L'ÉVOLUTION DES POLITIQUES RÉGIONALES ET NATIONALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

> ACTES DE LA JOURNÉE D'ÉTUDE DU RREFH DU 18 SEPTEMBRE 2012

OUVERTURE DE LA JOURNÉE	7
CÉLINE GASQUET, DIRECTRICE DE L'ORM	7
ANNE-SOPHIE DUMORTIER, CHARGÉE D'ÉTUDES À L'ORM ET COORDINATRICE DU RREFH	9
PRÉSENTATION DE L'ORIENTATION NATIONALE DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ : QUELLE DÉCLINAISON EN PACA ?	11
FRANÇOISE RASTIT, DÉLÉGUÉE RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES EN PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR	11
LES POLITIQUES RÉGIONALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ : LA RÉGION ADHÈRE À LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ	15
ANNE MESLIAND, PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION SOLIDARITÉ, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION, SERVICES PUBLICS, SANTÉ DU CONSEIL RÉGIONAL PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR	15
L'ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ	20
MARIE-PIERRE MAURICE-GOFFI, CHARGÉE DE L'OBSERVATOIRE DU DROIT DES FEMMES AU CONSEIL GÉNÉRAL DES BOUCHES-DU-RHÔNE	20
DÉBAT	24
CONCLUSION DE LA MATINÉE	33
CHRISTINE FOURNIER, CHARGÉE D'ÉTUDES AU CÉREQ	33
INTERVENTIONS DE L'APRÈS-MIDI	36
JEAN-CLAUDE JAILLET (STATISTICIEN, DRJSCS), ANIMATEUR ET DISCUTANT	36
ANTICIPER LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI POUR LES FEMMES AU SEIN DE L'ÉCONOMIE VERTE ET VERDISSANTE : DÉMARCHE ET RÉSULTATS DU PROJET	36
ISABELLE BOISSEAU (CHARGÉE D'ÉTUDES, ORM) ET MARJORIE LANCIAUX (CHARGÉE DE MISSION, ARPE)	36
DÉBAT	42
LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES POLITIQUES : L'EXEMPLE DE LA DIRECCTE	49
MIGUEL COURALET, CHEF DE CABINET DE LA DIRECCTE PACA	49
BRUNO PALAORO, DIRECTEUR ADJOINT DE L'UT 13 DIRECCTE	54
DÉBAT	56
CONCLUSION DE LA JOURNÉE	59
PHILIPPE CHESNEAU, VICE-PRÉSIDENT DE LA COMMISSION FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE, RÉGION PACA	59
FRANÇOISE RASTIT, DÉLÉGUÉE RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ	61
LISTE DES PARTICIPANTS	63

OUVERTURE DE LA JOURNÉE

Céline GASQUET,
directrice de l'ORM

Bonjour à tous !

Le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH) a été créé il y a quatre ans, avec le but de rassembler l'ensemble des acteurs, c'est-à-dire les centres de recherche, les services déconcentrés de l'État, les collectivités territoriales, les centres ressources, et puis plus récemment (cette année) les partenaires sociaux. Il rassemble l'ensemble des acteurs qui travaillent sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation, à l'emploi, et plus largement sur le marché du travail.

Depuis l'origine, ce réseau a une mission de service public, c'est-à-dire développer de l'expertise directement utile, qui puisse aider l'action publique. Cela passe par la création de partenariats, par la valorisation d'expérimentations ou d'études, et par le développement d'une culture commune, d'actions de formation qui viseraient à développer l'approche genrée dans la région.

Après quatre ans d'existence, on peut dire que le réseau est arrivé à maturité. Je crois que cela avait déjà été dit l'an passé, c'est encore plus vrai aujourd'hui, tant la visibilité mais peut-être encore plus la légitimité du réseau est aujourd'hui incontestable. Je ne vais pas ici citer l'ensemble des travaux qui sont conduits par les membres de ce réseau – Anne-Sophie Dumortier fera un bilan de l'année écoulée –, mais peut-être juste, à titre d'exemple : la contribution des différents partenaires du réseau à l'élaboration du CPRDFP (contrat de plan régional de développement des formations professionnelles), qui a contribué à ce que la question de l'égalité des femmes et des hommes soit prise en compte.

Après quatre ans d'existence, on peut aujourd'hui, sans être prétentieux, considérer que ce Réseau régional pour l'égalité des femmes et des hommes est un succès, et j'en profiterais pour remercier et féliciter l'ensemble des membres actifs de ce réseau. Pour autant, on ne va pas passer la matinée à faire des compliments : le travail est encore devant nous, il est impératif que les motivations et la volonté de chacun des acteurs continuent d'être fortes, tant l'égalité des femmes et des hommes sur le marché du travail n'est pas encore complètement au rendez-vous.

En tant que directrice d'un observatoire – l'observatoire régional emploi-formation de la région PACA –, je vais faire un petit détour du côté de l'observation et rappeler quelques constats : en PACA, les femmes représentent un peu plus de la moitié de la population (2,6 millions de femmes), 65 % d'entre elles sont actives (c'est 10 points de moins que les hommes), 55 % d'entre elles sont en emploi (c'est 10 points de moins que les hommes), elles sont plus souvent en CDD, plus souvent à temps partiel... La liste des indicateurs qui illustrent ces inégalités sur le marché du travail est longue, malheureusement.

Une fois qu'on a fait cette observation, quelles sont les explications de ces inégalités sur le marché du travail ? On sait aujourd'hui beaucoup de choses.

Une des explications consiste à se retourner du côté de l'école, en disant que c'est « la faute à l'école ». Si on fait de nouveau un petit détour du côté de l'observation, cette fois-ci non pas pour observer le marché du travail mais pour observer le système scolaire, on constate effectivement que les parcours scolaires sont très sexués : dans la région comme ailleurs, les filles sortent plus souvent diplômées, certes, mais elles vont plus souvent vers des filières générales. Quand elles s'orientent vers des filières professionnelles, elles se

concentrent dans trois ou quatre spécialités – coiffure, secrétariat, bureautique et commerce, pour ne citer qu'elles. Donc, une première explication se trouve du côté de l'école, mais ce qu'on sait aujourd'hui – cela fait largement consensus auprès de tous les experts de la question, sociologues et autres –, c'est que ça n'explique pas tout. Même si les filles avaient exactement les mêmes parcours scolaires que les garçons, il persisterait des inégalités sur le marché du travail. Ce n'est donc qu'une explication partielle. On ne peut pas se contenter de regarder du côté de l'école ; il faut aussi regarder du côté du fonctionnement même du marché du travail.

Une deuxième explication vient alors directement du comportement des acteurs sur le marché du travail, notamment le comportement des employeurs pouvant être encore marqués par des stéréotypes conduisant à certaines réticences vis-à-vis de l'emploi des femmes.

Une troisième explication, qui aujourd'hui fait aussi largement consensus et l'objet de nombreux travaux sur les inégalités sur le marché du travail, vient de la difficile conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. On constate, par exemple, que les femmes qui ont des enfants sont moins souvent actives que les femmes sans enfants. Lorsqu'elles travaillent, elles sont plus souvent sur des contrats précaires et à temps partiel, ou encore elles recourent beaucoup moins souvent à la formation continue, tout simplement parce que cela suppose des modes d'organisation difficiles à mettre en œuvre.

Donc des explications, il y en a. Je n'en ai citée que trois parce que ce n'est pas le but, mais il y en a beaucoup d'autres. Et une fois qu'on a dit ça, qu'est-ce qu'on fait ? Si on a ces trois explications, on a trois pistes d'action assez évidentes – en tout cas évidentes à identifier, peut-être moins à mettre en œuvre.

Première piste d'action : tenter de modifier les comportements d'orientation des filles dans le système éducatif. Deuxième type d'action : mettre en œuvre des moyens permettant de lutter contre les stéréotypes pour essayer de faire changer un peu les images qui sont encore véhiculées. Troisième point : trouver des solutions, mettre en œuvre des actions qui permettent de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Ce ne sont que trois illustrations, il y en a certainement beaucoup d'autres. On vous propose aujourd'hui, tout au long de la journée, de discuter justement de ces aspects, puisque le thème de la journée est celui de l'action publique face à cette question de l'égalité, et plus précisément l'évolution des politiques régionales et nationales en matière d'égalité professionnelle. Quelle peut être l'action publique ? Que peuvent faire les décideurs publics face à ces questions-là ?

Je vous souhaite à tous de passer une très bonne journée. Je passe la parole à Anne-Sophie Dumortier, qui va vous présenter rapidement le bilan du travail accompli par le réseau tout au long de l'année précédente.

Anne-Sophie DUMORTIER,
chargée d'études à l'ORM et coordinatrice du RREFH

Bonjour à tous,

Je vais être très rapide, vu le retard, donc je vais résumer. Je voulais juste dire que, en mai 2008, quand on a créé le réseau, on avait l'ambition de recenser des publications et de créer des connexions entre les partenaires pour pouvoir travailler sur l'axe égalité et se créer au fur et à mesure une culture commune. C'était notre principale volonté. Quand on fait le bilan quatre ans après, on est bien au-delà de nos ambitions, puisque plus de la moitié, presque les deux tiers, des membres du début sont encore là aujourd'hui. Puis, on a créé des groupes de travail, notamment l'année dernière pour préparer le CPRDFP : chaque axe a été préparé au sein du réseau par ces groupes pour pouvoir intégrer l'axe égalité dans le CPRDFP. Là on intervenait directement à la source (cf. le « *gender mainstreaming* »). Il y a quatre ans, on ne pensait pas qu'on allait pouvoir arriver jusque-là. Ça a été aussi le cas pour plusieurs IRIS (Intervention régionale pour l'intégration sociale) – l'IRIS saisonniers, l'IRIS sports –, dont les textes signés intègrent des axes sur la conciliation vie privée/vie professionnelle. On est au-delà de ce qu'on pouvait imaginer.

Cette année, vu notre grand pas supplémentaire et qu'on était en période de maturité, on allait pouvoir accueillir d'autres partenaires, à savoir les syndicats de salariés et les organisations patronales. Ce projet est à moitié réussi. On est conscients que c'est un long travail, mais on accueille maintenant régulièrement la CFDT et l'UPAR (union patronale de l'artisanat). On est vraiment contents de cette évolution. Il y a six mois, nous avons fait une réunion pour travailler sur ce qui était fait au sein de ces organisations, l'UPR (Union patronale régionale) était venue... on ne les a pas encore revus mais ils ont promis de revenir.

Je voulais aussi donner quelques petits chiffres qui représentent bien l'ambiance du réseau : on a fait 15 réunions depuis 2008. Ceci représente 29 coulommiers, 12 kilos de raisin, 14 kilos de bananes, 16 kilos de pommes et 20 kilos de pain frais céréales et campagne. Voilà ce qu'est le réseau, ce sont des rencontres conviviales où l'on ne se prend pas la tête mais où l'on travaille très sérieusement. On réfléchit vraiment, ce qui donne lieu à des publications. La publication de cette année c'est le Mémo réalisé par Sonia Milliard. Il synthétise les travaux de préparation du CPRDFP et les axes de travail de l'année dernière et de cette année. Enfin, grâce au FSE (Fonds social européen), soulignons que l'on peut vous inviter à cette rencontre. C'est la première année qu'on peut le faire et on est contents de le faire. J'espère que les années suivantes on en aura encore l'occasion.

Je voulais aussi remercier Marie-Louise Mendy et le pôle appui de l'ORM, qui nous ont bien aidés à mettre en place cette réunion.

Je vais maintenant vous présenter le déroulé la journée. On a tenu compte des réflexions, que vous nous avez faites suite à la rencontre de l'année dernière. Elles soulignaient qu'il y avait eu trop d'interventions, que c'était trop long. On a essayé d'alléger le programme et, cette fois-ci, de laisser une très large place à la discussion. Il y a plus de trois quarts d'heure de discussion par partie, ce qui est non négligeable, parce que l'intérêt de ces rencontres est d'échanger et de se construire une culture commune. On a besoin de vous pour cela.

La matinée sera consacrée à l'évolution des politiques publiques régionales et nationales, parce qu'il y a de grandes évolutions et on avait besoin de se mettre à jour à ce niveau-là. Interviendront Françoise Rastit

(DRDFE PACA, déléguée régionale et représentante de l'État) ; Anne Mesliand (conseillère régionale) ; Mme Mesliand remplace Gaëlle Lenfant (vice-présidente au Conseil régional), que vous avez peut-être aperçue ce matin et qui a dû se rendre à une réunion fixée à 10 heures, mais le relais sera très bien fait ; puis Marie-Pierre Maurice-Goffi (responsable de l'observatoire du droit des femmes du Conseil général des Bouches-du-Rhône et qui est aussi un membre du réseau), à qui on a demandé de faire un état, un bilan de la charte sur l'égalité signée il y a quelques années. Et pour clore la matinée, Christine Fournier du Céreq nous fera un petit rapport de nos réflexions.

L'après-midi, Jean-Claude Jaillet (statisticien à la DRJSCS) animera deux interventions. Dans la première intervention, Isabelle Boisseau (chargée d'études à l'ORM) et Marjorie Lanciaux (chargée de mission à l'ARPE) nous présenteront les travaux consacrés à la réflexion sur l'intégration des femmes dans les métiers de l'économie verte, et tous les freins, les difficultés qu'elles ont pu rencontrer en travaillant sur ce thème. Et on aura aussi la chance d'accueillir M. Miguel Couralet (chef de cabinet de la Direccte), qui nous expliquera comment ils intègrent l'axe égalité au sein même de la Direccte.

PRÉSENTATION DE L'ORIENTATION NATIONALE DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ : QUELLE DÉCLINAISON EN PACA ?

Françoise RASTIT, déléguée régionale aux droits des femmes en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Je suis déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, donc en charge, au niveau de l'État, de la mise en place, de la déclinaison de la politique gouvernementale dans la région PACA. Si on est là aujourd'hui, c'est parce que cette politique ne se décline pas comme toutes les autres politiques. C'est quand même un petit peu plus difficile. Pourquoi est-ce un petit peu plus difficile ? Parce qu'on est sur des changements de mentalités, et ceci demande du temps, c'est difficile à mettre en indicateurs. C'est un travail de longue haleine qui a démarré il y a pas mal de temps – une trentaine d'années – et qui doit encore se renforcer. Si nous sommes là aujourd'hui c'est que nous sommes convaincus, je pense. On est donc là pour se ressourcer, pour s'épauler, pour se donner de nouvelles pistes de travail.

Le message que je voulais faire passer aujourd'hui, c'est que l'on a une fenêtre de tir intéressante, du moins en région PACA. C'est sur les éléments que je vais vous présenter, au niveau un peu macro, quels sont les socles des politiques mises en place, quelles sont les tendances et les priorités définies à ce jour. Je suis tout à fait consciente qu'il est difficile ensuite, dans vos institutions, de faire passer le message, de l'adapter à vos particularités. Il existe des outils et on est à votre disposition évidemment pour vous aider, pour bouger les habitudes, pour témoigner que les choses ont évolué depuis un an. Je vais vous présenter rapidement ces principales évolutions, pour vous redonner le moral et vous redonner du courage comme cela nous en donne dans ces travaux.

En premier lieu, rien de neuf – mais heureusement qu'il est là –, un socle commun est donné par les politiques européennes. Je crois que chaque fois que l'on présente la politique de l'égalité, on rappelle toujours que l'Europe est à nos côtés. D'ailleurs il devrait y avoir un petit drapeau européen, je devrais me balader avec un drapeau européen...

Deux compléments : évidemment – on va insister dessus – une politique nationale, et des engagements locaux qui se concrétisent dans une démarche extrêmement intéressante et prometteuse. Par contre, je vous présenterai d'abord les engagements locaux et ensuite la politique nationale, puisque c'est dans cet ordre-là que cela s'est construit, et je pense qu'il faut tenir compte de cette chronologie pour travailler sur l'avenir.

Au niveau de la politique européenne, vous le savez certainement, le défi qui nous est demandé est de passer d'actions curatives – c'est-à-dire des actions positives sur le terrain, des actions de rattrapage – à des actions préventives. Ces dernières consistent à réfléchir à l'impact sur les hommes et sur les femmes en amont de toute action ou politique mise en place, de façon à voir si les engagements renforcent ou au contraire réduisent les écarts entre les hommes et les femmes. Nous appelons ça la « double approche ».

Afin de simplifier, pour ceux qui ne sont pas encore tout à fait dans le sujet, il y a quatre sujets principaux qui résumement bien, à mon avis, les thématiques sur lesquelles nous travaillons :

- en premier, l'accès des femmes aux responsabilités, que ce soit dans le monde économique, politique, associatif ou citoyen ;
- la deuxième thématique est l'accès des femmes à un emploi de qualité – là on pourrait partir des maternelles et aller jusqu'à la retraite en passant par la création d'entreprise ;
- la troisième thématique est l'accès aux droits et à la santé. Dans cette partie, vous trouvez toute la politique d'accompagnement et de prévention sur les violences faites aux femmes, on y reviendra un peu plus longuement tout à l'heure, et également toute la politique d'accompagnement des associations dans les informations juridiques, notamment les CIDF (centre d'information sur le droits des femmes), avec Catherine Body qui les représente et qui est là pour témoigner, et peut-être d'autres personnes dans la salle ;
- la dernière est une thématique fortement impulsée par l'Europe et reprise par les politiques nationales, en ce moment ; c'est celle de la conciliation des temps de vie, c'est-à-dire comment améliorer la conciliation entre vie personnelle, vie familiale, vie professionnelle et bénévolat.

L'approche méthodologique est celle liée à la législation, qui est réaffirmée depuis la création des instances européennes, en 1957. Au début, dans le traité de Rome, on parlait d'une égale rémunération pour le même travail ou un travail de même valeur. On est donc parti sur une approche principalement « emploi », avec le traité d'Amsterdam en 1997 pour éliminer les inégalités, puis Nice et la charte des droits fondamentaux, et enfin le traité de Lisbonne. Tout cela est évidemment réaffirmé de nos jours. Nous avons, dans la politique contractuelle qui est en train de se définir pour 2013-2020, des objectifs au niveau du taux d'emploi des femmes et des hommes. L'objectif du taux d'emploi a été fixé à 75 % alors qu'en France, pour les femmes nous étions à 60 % et pour les hommes à 68 %, ce qui fait 9 points d'écart, ce qui est assez significatif.

Pour la politique européenne, trois sujets principaux sont mis en avant : améliorer les parcours professionnels en les sécurisant, notamment par la formation tout au long de la vie pour les femmes ; renforcer l'égalité professionnelle et salariale ; et enfin améliorer l'articulation des temps de vie. On retrouve ici les sujets que l'on connaissait déjà.

Au niveau local, je pense que la situation est assez riche et prometteuse. J'ai sélectionné un certain nombre de politiques structurantes : nous avons déjà engagé, dans le Feder et le FSE de l'ancienne génération 2007-2013, une obligation d'intégrer dans tout dossier déposé un questionnaire relatif à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes. C'est écrit et ça a été mis en place avec plus ou moins de facilité. On sait que c'est possible ; on a d'ailleurs capitalisé les bonnes pratiques. La situation sur les crédits européens, comme vous savez, n'a pas toujours été facile et ne l'est toujours pas. Mais il est certain que cette dynamique de partenariat que l'on a validée avec le Conseil régional va se poursuivre.

Nous avons, au niveau de l'État, un plan national interministériel de lutte contre les violences – qui est le troisième, donc on voit une certaine évolution dans cette politique – renforçant le partenariat interministériel, notamment avec l'ARS (Agence régionale de la santé), la DRJSCS (direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale), la justice-police-gendarmerie et les rectorats, sur des thématiques qui s'élargissent : la prévention des violences familiales, le viol, les mariages forcés, la polygamie, les mutilations sexuelles, les violences sexistes au travail, la prostitution. C'est un bon exemple de politique interministérielle et c'est la première de cette ampleur qui ait été signée et qui date de 2011, donc relativement récente.

En région PACA, nous avons actuellement le CPRDFP 2011-2015 – je ne suis pas une professionnelle du sujet, mais le Conseil régional pourra vous en parler. Nous sommes une des rares régions à avoir contractualisé sur l'approche genre dans ses documents. Comme dans toutes les régions, un plan régional stratégique (PRS) pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2012-2014 engage les services de l'État en région. Enfin, nous avons évidemment en cours toute la politique de contractualisation.

Au niveau du Plan régional stratégique, suite à une circulaire datant d'à peu près un an, il a été défini que dans chaque région, les services de l'État, et éventuellement d'autres partenaires, s'engagent sur des objectifs communs et transversaux. L'objectif était de rendre concrètes, visibles, lisibles comme on dit, des mesures d'intégration de cette politique dans le droit commun.

Les objectifs retenus en région, publiés dans un petit 4-pages que vous retrouverez à l'entrée, sont :

- Trois objectifs nationaux : le renforcement de l'analyse de genre à partir des statistiques ; l'intégration dans les documents de contractualisation, pour lesquels nous démarrons les travaux 2013-2017 ; la sensibilisation et la formation des acteurs de l'État – pour le moment, étant donné que c'est un plan cela ne vise que l'État.
- Trois objectifs locaux : décliner le plan « violences » dans les départements en mobilisant l'interministérialité ; promouvoir l'égalité professionnelle dans les services de l'État ; rendre visibles les facteurs différenciés entre les hommes et les femmes face à la précarité.

Ce plan régional a été signé par les différentes instances et validé par le préfet de région en mars, peu avant les élections. Mais, vous allez le voir, il est tout à fait dans la bonne lignée de ce que nous demande le gouvernement actuel. En PACA, 11 référents se sont engagés à nos côtés, notamment, ici présents, la DRJSCS, les rectorats, le SGAR (secrétariat général aux affaires régionales), la culture, la Direccte, et d'autres services qui sont listés dans le document dont je vous parlais. L'ARS s'est excusée. Nous avons 24 engagements des services de l'État. De plus, nous avons comme objectifs le partage de bonnes pratiques et une évaluation annuelle pour renforcer la visibilité de cette politique dans chaque région et au niveau national. Le plan régional stratégique est en train d'être mis en ligne sur le site de la préfecture.

La nouveauté (je pense que tout le monde l'a ressenti ainsi) est le coup d'accélérateur du gouvernement avec, comme premier signe fort, la création d'un ministère du Droit des femmes, à la tête duquel on retrouve Mme Najat Vallaud-Belkacem – donc État exemplaire. Deux axes forts sont affirmés régulièrement. Le premier est l'amélioration de la prise en compte de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi, la qualité de vie au travail. Le second axe est le renforcement de la prise en compte de la transversalité. Cette volonté s'est d'abord affirmée en Conseil des ministres, puis, le 20 juillet, à l'Assemblée nationale. Deux circulaires du Premier ministre sont sorties fin août concernant le cadrage de cette politique.

Les mesures mises en place sur l'égalité professionnelle concernent deux chantiers. Le premier vise d'une part les entreprises et d'autre part l'État. Le second renforce le partenariat au niveau du dialogue social, notamment dans le cadre des conférences qui ont eu lieu avec les partenaires sociaux, avec là encore deux pistes de travail : l'incitation et les bonnes pratiques ; et la deuxième, non négligeable, le renforcement des sanctions, que ce soit dans le domaine privé ou dans le domaine public.

Au niveau des outils de la transversalité, nous avons vu dans les deux circulaires d'août la désignation d'un haut fonctionnaire dans chaque ministère. Il sera chargé en interne du renforcement de la prise en compte de l'égalité au niveau ressources humaines (RH) mais également de l'analyse de l'impact

des nouvelles mesures mises en place au niveau de l'égalité hommes-femmes, de façon à renforcer la réduction des inégalités constatées. C'est un système qui existe déjà en Belgique et en Suède, et que l'État reprend à sa charge.

Au niveau des négociations avec les ministères, nous aurons des conférences et la publication d'un document, le plan d'actions interministériel qui sortira en octobre et qui définira des pistes de travail principalement basées sur quatre thématiques : l'État employeur, la production de statistiques, un travail sur les stéréotypes et enfin l'intégration de l'objectif égalité dans les actions de l'État. Donc chaque ministère s'engagera sur des indicateurs et sur des résultats.

Au niveau local, la permanence de deux niveaux – le niveau régional et le niveau départemental – est maintenue. Il y aura également le renforcement des travaux avec les collectivités territoriales, notamment avec les conseils régionaux et avec les associations, principalement celles qui travaillent avec le ministère et qui sont spécialisées sur nos sujets. Enfin, les bonnes pratiques et la communication sur ces bonnes pratiques seront améliorées.

Voilà ce que je pouvais vous dire sur les nouvelles politiques mises en œuvre, des politiques au plus haut niveau, des outils et des engagements de nos référents au niveau des Régions, et la mise en place, dans chaque département, d'actions positives pour renforcer la réduction des inégalités.
Je vous remercie.

LES POLITIQUES RÉGIONALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ : LA RÉGION ADHÈRE À LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ

Anne MESLIAND, présidente de la commission Solidarité, sécurité et prévention, services publics, santé du Conseil régional Provence - Alpes - Côte d'Azur

Il m'a été demandé de présenter les grandes lignes de la politique du Conseil régional en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Mon intervention, entre celle de Mme Rastit qui développe des objectifs nationaux et des politiques européennes, et celle de Mme Maurice-Goffi qui fera le point sur la mise en œuvre de la Charte européenne dans les Bouches-du-Rhône, est particulièrement bien placée. Effectivement, notre action dans le domaine de la lutte contre les discriminations n'est pas nouvelle mais elle a cette année, en février 2012, pris un nouvel élan, une nouvelle dimension, avec l'adoption de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Cette adhésion, qui était un de nos engagements forts, a été immédiatement accompagnée de la mise en place du plan d'action-cadre destiné à traduire en actes les orientations de cette charte – puisque en effet il ne s'agit pas simplement d'adhérer à une charte et à des principes mais de mettre en actes ces principes dans des mesures et des politiques publiques.

Ce plan d'action prend racine dans des mesures mises en œuvre depuis plusieurs années par la Région, parmi lesquelles je citerai le soutien aux activités des associations féminines et féministes, le conventionnement avec le Graif (Groupement régional pour l'action et l'information des femmes), avec les sept CIDFF (centre d'information sur le droit des femmes et des familles) de la région, avec le Planning familial. On peut bien sûr citer la part que nous prenons à la lutte contre les violences faites aux femmes (qui est évidemment une condition première et indispensable à toute égalité réelle – nous avons d'ailleurs adhéré à l'association des Élus contre les violences faites aux femmes), les mesures prises dans le contrat de plan État-Région destinées à favoriser l'égalité dans les domaines de l'insertion, de la formation et de l'emploi – vous le rappeliez tout à l'heure, nous sommes à cet égard une région pilote –, un dispositif conçu par l'État et par la Région destiné à aider les porteurs de projets et les agents instructeurs des différents projets et dossiers pour qu'ils intègrent l'égalité comme une priorité transversale dans les opérations relevant des programmes européens.

Les conditions étaient ainsi réunies pour que, à l'occasion de l'adoption de la charte, nous évitions de tomber dans le travers d'une démarche « déclarative » et qu'au contraire nous nous engagions immédiatement dans une logique opérationnelle, en adossant à la charte européenne un plan d'action-cadre destiné à nourrir notre action. Ce plan a vocation à être évalué chaque année, complété, enrichi, et nous verrons que nous le ferons non seulement, comme la charte nous l'impose, avec une régularité annuelle, mais nous le ferons dans le partenariat.

Ce plan d'action repose sur trois principes essentiels :

1. La nécessaire généralisation de l'approche de genre

Nous savons que toute mesure prise dans le cadre des diverses politiques publiques est potentiellement génératrice d'effets différenciés pour les hommes et pour les femmes. L'approche de genre permet justement d'identifier ces effets différenciés au stade de l'élaboration des politiques publiques, puis de leur mise en œuvre et de leur évaluation. L'objectif est bien sûr qu'elles soient également profitables aux femmes et aux hommes. Si tel n'est pas le cas, il s'agira de définir des mesures correctrices et de modifier le contenu, éventuellement selon l'analyse que l'on pourra faire des effets de ces politiques précisément dans le domaine du genre. L'utilisation systématique des statistiques sexuées permet de mettre en évidence les écarts entre les femmes et les hommes et de faire apparaître les besoins de mesures spécifiques. Ces statistiques ont été fréquemment évoquées. C'est bien sûr un des points forts sur lesquels notre action doit porter. La visibilité du besoin de cette lutte contre les discriminations, contrairement à ce que l'on pourrait penser, est encore à conquérir et à gagner.

2. L'indispensable développement de la concertation et de l'action partenariale

C'est extrêmement important, c'est là encore une pratique que nous avons depuis un certain temps, d'une part, et dans d'autres domaines, d'autre part. Il faut bien sûr que toutes les initiatives, que toutes les politiques relèvent d'acteurs pluriels, qu'il ne s'agisse pas d'un empilement d'actions mais qu'il y ait bien une coordination, une cohérence des choix concertés entre les différents acteurs, entre les différentes associations, les différentes institutions, acteurs privés, publics et associatifs. Donc, nous avons développé et nous cherchons à développer des instances de concertation, de partenariat et de coordination. C'est primordial, et nous nous efforçons d'atteindre une réelle égalité de représentation entre les femmes et les hommes au sein de chacune d'elles.

3. L'impulsion d'une dynamique et d'une « culture régionale » de l'égalité

Il faut que cette dynamique culturelle soit développée, et c'est tout particulièrement vrai dans notre région, terre de tradition méditerranéenne où la place des femmes a tendance à rester, traditionnellement, encore plus qu'ailleurs cantonnée à la sphère privée et domestique. Il s'agit de travailler, à tous les niveaux des institutions et de la société, à la déconstruction des stéréotypes sexués, à l'appropriation collective des notions essentielles relatives au genre et, pour divers acteurs, à apprendre à intégrer correctement l'approche de genre dans leurs pratiques.

La Région, de ce point de vue, est bien positionnée, à l'échelon qui est le sien, dans sa vocation de coordination, pour jouer un rôle moteur dans le développement d'un climat que je vais appeler d'émulation au sein de l'ensemble du corps social en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cela passe par le soutien aux actions de sensibilisation, de formation, de professionnalisation des divers acteurs, et par une communication renforcée permettant de faire connaître et de partager les bonnes pratiques, et aussi par l'exemple que la Région souhaite donner en ce qui concerne son propre comportement interne en tant qu'employeur – j'y reviendrai tout à l'heure en vous décrivant les dispositifs que nous mettons en place à cet égard.

Ces trois principes majeurs sont déclinés au travers des quatre axes du plan d'action-cadre régional adopté par la Région en février. Des actions concrètes dont certaines sont déjà mises en œuvre et ont tout naturellement trouvé leur place dans ce plan-cadre, où elles pourront d'ailleurs trouver les moyens de se développer. D'autres sont encore à venir, en cours d'élaboration. Je ne les cite pas toutes, ce plan-cadre est consultable sur le site de la Région.

- **Le premier axe vise le développement d'une dynamique partenariale**

À ce titre, la mesure phare est la mise en place, dans un avenir très proche, d'un Conseil partenarial régional de l'égalité : nouvelle instance consultative de concertation et force de proposition, elle réunira des acteurs et des partenaires locaux et institutionnels, et sera composée de plusieurs collègues, élus régionaux, acteurs associatifs, organismes professionnels, partenaires sociaux, institutions publiques (y compris les représentants de l'État), personnalités qualifiées. Cette instance sera consultée sur les politiques d'égalité femmes-hommes qui relèvent des divers champs d'intervention de la Région. Elle jouera aussi, autant que possible, un rôle d'échange, de coordination et d'interface avec les initiatives des autres partenaires.

Elle travaillera en complémentarité avec les autres dispositifs de concertation déjà mis en place par la Région ou ceux auxquels elle participe, tel le groupe de travail multipartenarial dédié à la promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité, mis en place depuis juillet 2011 dans le cadre du dispositif CREER, dispositif de la Région qui concerne l'économie et l'emploi. Pour proposer un contenu concret à l'objectif d'égalité retenu comme priorité dans ce fameux CPRDFP, les modes de concertation et les instances pourront être mis en place par l'État dans le cadre du plan stratégique que vous venez de nous exposer.

- **Le deuxième axe concerne la promotion de l'approche de genre et l'organisation de la transversalité au sein des services de la Région**

Mission Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Pour cela, la Région se dote d'un certain nombre d'outils, dont certains sont encore en cours de réalisation et d'autres existent déjà, comme par exemple la création, dès 2007, de la mission Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité, dont M. Pierre Chauvin est ici le représentant tout à fait éminent. Le rôle de cette mission est de contribuer, à un niveau technique, à l'élaboration et à la mise en place des orientations stratégiques du Conseil régional dans le domaine qui nous intéresse, l'égalité des femmes et des hommes. En ce sens, elle apporte un appui, en termes d'expertise, aux différents services et directions opérationnels et fonctionnels de la Région. Elle organise certains éléments, notamment pour renforcer la transversalité, tels que le réseau de référents actuellement en cours de constitution.

La mission est également l'interlocutrice privilégiée des partenaires institutionnels et associatifs. Elle est bien sûr un outil technique, qui travaille sous le pilotage politique de Gaëlle Lenfant, vice-présidente déléguée à la Jeunesse, à la solidarité, à la prévention, à la sécurité et à la lutte contre les discriminations. En effet, dans ce domaine, le portage politique de l'objectif d'égalité est une condition indispensable de sa réussite. Dans notre institution, ce portage politique est pleinement assumé par la vice-présidente déléguée et par la commission que je préside – Solidarités, prévention et sécurité, services publics, santé –, qui a déjà été amenée à entendre un certain nombre d'acteurs de ces politiques et à débattre de ces politiques chaque fois qu'une délibération est examinée par ses membres.

Contractualisation avec le Graif

Ce conventionnement n'est pas nouveau, il est même maintenant tout à fait traditionnel, si j'ose dire, en tous les cas habituel et ancien. Au travers de ce conventionnement, le Graif est un pôle-ressource pour les élu-e-s et les services du Conseil régional, pour les collectivités locales et les associations adhérentes. Son rôle est de faciliter l'intégration de la démarche de genre à tous les niveaux, en organisant notamment des modules de sensibilisation et de formation. Il anime des « réseaux régionaux de réflexion » sur la signification et le contenu de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les divers domaines

d'intervention. Il organise, au niveau des territoires, des manifestations destinées à donner une résonance et une dimension partenariale aux diverses initiatives de la Région.

Mise en place d'un réseau de « référent-e-s égalité » issus des services et directions du Conseil régional

Ce réseau se met en place progressivement sur la base du volontariat d'agents des services opérationnels et fonctionnels – le volontariat étant en l'occurrence requis pour l'efficacité de son rôle. Animé par la mission Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité avec le concours du Graif, il a vocation à identifier les mesures et les pratiques susceptibles d'améliorer l'égalité des femmes et des hommes dans les diverses politiques sectorielles, et à apporter une aide concrète aux élus et aux agents qui peuvent être confrontés à des difficultés pour intégrer les objectifs d'égalité dans leurs domaines d'intervention. Ça n'est pas encore une démarche rentrée dans les mœurs ni même dans les modes de pensée, et il y a à chaque fois besoin de soutien à cet égard, besoin de formation. Le Graif nous y aide beaucoup.

Organisation de sessions de sensibilisation aux notions d'égalité et d'approche de genre

Actuellement, au stade expérimental, ces sessions se composent de deux modules conçus par le Graif, le premier portant sur l'historique et le contenu du concept de genre, le second étant consacré à l'apprentissage de la mise en pratique de l'approche de genre dans les différentes politiques.

Ces deux sessions sont destinées aux élu-e-s (sous des formes adaptées à leurs diverses contraintes), aux agents du Conseil régional exerçant des fonctions de direction et d'encadrement, et aux chargés de mission. Elles seront donc, par leur public même, facteur de transversalité, vous l'entendez bien. Elles évolueront ensuite de la sensibilisation vers une véritable formation peut-être plus approfondie et dans des conditions un peu renouvelées en fonction de ce que l'expérience nous aura appris. J'ai d'ailleurs mis dans mon calendrier personnel que la commission que je préside y travaille et que nous sollicitons très largement les élus de tous les groupes du Conseil pour qu'ils prennent en charge cette sensibilisation.

• Le troisième axe porte sur l'intégration des exigences d'égalité au sein de la politique de ressources humaines de la Région en tant qu'employeur

Cet axe est très important car nous ne pouvons pas impulser une dynamique partenariale forte sur la promotion de l'égalité si nous ne donnons pas l'exemple en la matière. Il faut donc que notre fonctionnement interne s'observe et se mette à l'heure, au niveau des exigences que la Région porte pour les autres mais aussi pour elle-même. C'est pourquoi nous avons mis en place un groupe de travail paritaire, qui est une émanation du comité technique paritaire. Il est composé des représentants des syndicats de salariés, des représentants de la DRH et des élu-e-s qui représentent l'exécutif dans ce comité technique paritaire. Ce groupe se réunit régulièrement. Il fait une évaluation de l'état des lieux, il élabore des propositions notamment en matière de meilleur équilibre dans les domaines de l'accès aux fonctions de responsabilité – nous avons des progrès à faire, nous ne sommes pas les seuls mais nous avons des progrès à faire –, de l'accès aux formations et de l'équilibre entre les différents temps de vie – puisque là encore nous sommes directement concernés par ces problématiques en tant qu'employeur. Ce groupe de travail fait des propositions, et nous espérons faire en sorte que ces propositions fassent l'objet d'une délibération du Conseil régional qui pourra servir de socle à la politique interne de la Région dans ce domaine des ressources humaines.

• **Le quatrième axe concerne la communication destinée à faire connaître notre engagement et les politiques publiques que nous portons**

Le plan de communication est en voie d'élaboration, il n'est pas complètement achevé. Il visera à créer ce que j'ai appelé un climat d'émulation sur l'ensemble du territoire, qui sera le meilleur pourvu que tout le monde cherche à progresser dans ce domaine. Ce plan vise donc à encourager les initiatives des partenaires. Il va contribuer à informer, à développer la prise de conscience sur la persistance des inégalités – parce que c'est quand même un des points forts. Vous parliez tout à l'heure d'inégalités dans l'accès aux formations et à l'emploi. Il se trouve que c'est aussi, par mon métier, une question que je connais bien ; ces inégalités ont une persistance tout à fait remarquable et pour laquelle on peut faire l'hypothèse qu'elle est également liée aux évolutions économiques et sociales, qui ne vont pas toutes dans le sens de la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes. Enfin, l'objectif du plan est aussi de convaincre de la nécessité de la mobilisation pour remédier à cet état de fait.

Nous avons donc là un premier plan d'action global qui est porteur de perspectives nouvelles pour l'action de la Région dans des domaines prioritaires, sur lesquels elle intervient déjà :

- participation des femmes à tous les aspects de la vie sociale ;
- équilibre entre les divers temps de vie ;
- aide aux familles monoparentales, dont l'immense majorité est dirigée par des femmes (je crois que c'est de l'ordre de 80 % dans la région) ;
- soutien en matière de santé, domaine où les inégalités dont souffrent les femmes sont extrêmement importantes ;
- accès pour tous et toutes à l'accompagnement en matière de sexualité et de contraception (et nous savons ici, j'en parlais tout à l'heure, que la Région est en train de mettre en place un plan d'accès à la contraception pour les jeunes – jeunes femmes et jeunes hommes) ;
- lutte contre les violences ;
- élargissement de l'éventail des choix de formations professionnelles et d'emplois pour les femmes ;
- action pour une réelle égalité dans le travail et dans l'accès aux qualifications ;
- lutte contre la précarité (là encore la Région fait ce qu'elle peut, tout ce qu'elle peut, mais il est évident qu'elle est également contrainte par un contexte politique et qu'elle cherche les partenariats institutionnels, et je dirais volontiers politiques, nécessaires à faire évoluer ces questions qui se déclinent dans des champs extrêmement divers).

Le développement de ces initiatives, l'intérêt des organisations professionnelles, consulaires – ça c'est important –, le PRS (plan régional stratégique) en faveur de l'égalité des femmes et des hommes, dont vous venez de nous parler, élaboré par les services déconcentrés de l'État sous la coordination de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, les nouvelles orientations annoncées par l'État depuis la création du ministère pour les Droits des femmes sont des signaux forts qui annoncent, nous l'espérons, une étape nouvelle dans le développement de coopérations fructueuses entre tous les partenaires de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'ÉTAT DE MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ

Marie-Pierre MAURICE-GOFFI, chargée de l'observatoire du droit des femmes au Conseil général des Bouches-du-Rhône

Je suis chargée des droits des femmes et de l'égalité au Conseil général, et l'objet de mon propos aujourd'hui sera de vous présenter comment, à partir d'une thématique politique, d'un engagement politique – l'égalité entre les femmes et les hommes –, on peut les rendre opérationnels et les décliner dans les services en actions pratiques.

Tout d'abord un bref historique.

On a considéré que la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes était une opportunité et un outil qui permettrait la cohérence et la visibilité des actions menées. Parce que, bien entendu, avant la signature de cette charte il existait des actions qui se matérialisaient par une délégation aux droits des femmes – donc le soutien au financement des associations –, et par ailleurs, dans le cadre de ses compétences obligatoires, le Conseil général menait un certain nombre d'actions en direction des usagers mais n'avait pas forcément identifié son public féminin.

La charte a été signée de manière officielle par le président du Conseil général des Bouches-du-Rhône le 9 mars 2009, et à la même époque les associations de droits des femmes ont été consultées sur la démarche entreprise, d'une part pour les en informer, d'autre part pour qu'elles nous fassent remonter un peu les premiers matériaux de terrain.

En 2010, suite à cette signature, nous avons fait réaliser par le cabinet Perfégat – un prestataire spécialiste du genre et des problématiques égalitaires – un diagnostic des pratiques égalitaires de la collectivité. À l'issue de ce diagnostic établi avec les directions impliquées, un plan d'actions a été proposé – nous avons mis « actions » au pluriel parce que nous considérons qu'il y a plusieurs axes. Ce plan d'actions, initié en octobre 2011, n'a reçu les validations politique et administrative qu'en août 2011. Il s'est donc écoulé deux ans entre la signature de la charte et l'opérationnalité, tout simplement parce que, sur cette thématique de l'égalité femmes-hommes, il faut toujours argumenter, prouver, démontrer sa pertinence et l'illustrer, la rendre crédible, plus que sur d'autres thématiques qui sont plus acquises.

Au niveau des actions, politiques ou dispositifs ciblés, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes préconise d'intervenir à deux niveaux : d'une part sur un volet interne, d'autre part sur volet externe. Au niveau du volet interne, c'est la collectivité-employeur qui présente les modalités pratiques les plus faciles, parce qu'on en a la possibilité, parce qu'on a un levier, tandis qu'en externe c'est plus difficile. Au niveau du volet externe, deux politiques ou deux actions ont été ciblées : la politique de l'insertion, qui est une compétence obligatoire, et les aides éducatives, qui sont une compétence facultative.

Sur ces champs préalablement ciblés, le plan d'actions propose quatre axes d'intervention pour appuyer les actions menées en faveur de l'égalité :

- Axe 1 : produire de la connaissance, renseigner, quantifier et analyser, afin d'appréhender la problématique égalitaire – ce qui n'est pas une démarche spontanée, puisque les données produites par les collectivités territoriales ne distinguent pas les femmes des hommes ;
- Axe 2 : développer une culture de l'égalité, par la sensibilisation et la formation des agents ;
- Axe 3 : promouvoir l'égalité et la parité en assurant entre autres une représentation et une visibilité égales des femmes et des hommes, proposer des actions correctrices si nécessaire ;
- Axe 4 : coordonner la démarche et assurer sa lisibilité.

Dans le cadre de ce plan, les actions préconisées ont été les suivantes :

- Pour l'axe 1 : construire des indicateurs sexués « ressources humaines » en vue de l'élaboration du rapport de situation comparée (RSC), ainsi que des indicateurs sexués des allocataires et/ou bénéficiaires du RSA.
- Pour l'axe 2 : en interne et en externe, assurer la formation et la sensibilisation des agents, des élus du Conseil général et d'un certain nombre d'acteurs sur le territoire.
- Pour l'axe 3 : s'assurer de l'égalité dans les instances consultatives et paritaires, dans la politique de communication institutionnelle, dans la procédure d'évaluation RH et dans la commande publique.
- Pour l'axe 4 : veiller à la coordination de cette démarche pour qu'elle s'inscrive de manière transversale dans la collectivité.

Ce plan d'actions est opérationnel depuis octobre 2011, soit quasiment un an. À ce jour, les actions réalisées sont les suivantes :

- Nous disposons de données sexuées renseignées, traitées, analysées dans les deux champs d'interventions décrits, RH et champ social.
- Au niveau de la sensibilisation, nous avons réalisé deux séances de formation : l'une en interne, assurée par le CIDFF (centre d'information sur les droits des femmes et des familles) à destination des agents de la collectivité, l'autre en externe, pour les bénévoles qui interviennent dans le cadre des actions éducatives auprès des collégiens et des collégiennes.
- En ce qui concerne la production de l'égalité (axe 3) : au sein de la collectivité, dans les directions qui participent au plan d'action départemental, nous avons identifié des référents et des correspondants. En interne nous disposons désormais, sur notre site Intranet, d'une page dédiée à l'égalité femmes-hommes que nous avons conçue à la fois comme un outil d'information et de sensibilisation pour les agents à titre personnel – c'est-à-dire qu'elles vont retrouver les numéros des principales associations –, et comme un outil professionnel auquel les agents peuvent se référer à tout moment pour trouver des renseignements ou des indicateurs.

Cette thématique est inscrite dans d'autres projets : dans la revue destinée aux associations des Bouches-du-Rhône, dans l'Agenda 21 et dans le rapport de développement durable. Enfin, nous allons également assurer la coordination de la démarche.

J'ai voulu vous présenter et illustrer un peu ce qu'on a fait au niveau des ressources humaines. Aujourd'hui, on dispose d'une base de données qui comprend des indicateurs comparés relatifs à la situation des femmes et des hommes de notre institution, et qui a été alimentée par les logiciels de GRH et par des données comparatives.

Au niveau pratique, il faut savoir que les logiciels existant en interne sont suffisants pour renseigner ces données, donc ce sont juste des modalités de traitement différentes, il n'y a pas de coût supplémentaire. Se lancer dans l'égalité femmes-hommes n'engendre pas de coût public supplémentaire !

Les données comparatives RH concernent les effectifs, la durée et l'organisation du travail, l'interruption des congés, les mouvements de personnel, le positionnement, la promotion, l'ancienneté moyenne, les fonctions hiérarchiques exercées, les traitements et rémunérations, la formation. Rapidement, je peux vous dire que, au sein du Conseil général des Bouches-du-Rhône, l'effectif s'élève à 6 553 personnes, 62 % de femmes et 38 % d'hommes – donc un taux de féminisation élevé. Le temps partiel est fortement féminisé (95 % des personnes à temps partiel sont des femmes). Les agents appartiennent majoritairement à la catégorie C. En matière de responsabilités hiérarchiques, la parité est de mise, avec un taux de féminisation élevé. Toutefois, ce taux diffère selon les fonctions hiérarchiques exercées : le « plafond de verre » se situe au niveau de directeur adjoint. Le quota de 20 % dans le haut encadrement – tel qu'il est défini par le ministère, c'est-à-dire les postes de DGA (directeur général adjoint) et de DGS (directeur général des services) – est respecté, puisque le taux est de 40 %. Au niveau de la formation, les femmes partent en formation plus souvent que les hommes, mais les hommes y partent plus longtemps. La collectivité est bien positionnée en termes de conciliation vie familiale/professionnelle, par contre elle ne se distingue pas en termes de représentations liées à la parentalité et de division sexuelle du travail.

On a renseigné ces données intrinsèques à la collectivité, mais on les a aussi comparées. On est allé chercher les données que peuvent produire l'Insee, l'Observatoire de la fonction publique territoriale et plus précisément le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, les travaux du Céreq concernant les problématiques de formation professionnelle des femmes et des hommes.

Le même exercice a été fait au niveau des bénéficiaires ou des allocataires du RSA, sachant que la problématique y est plus complexe, parce que culturellement la problématique de l'égalité femmes-hommes n'est pas la clef d'entrée, et il y a la notion d'allocataire et de bénéficiaire – le distinguo entre les droits ouverts et les bénéficiaires, c'est-à-dire que ça va concerner l'allocataire, le conjoint et également ses enfants. Toutefois, on a aujourd'hui quelques éléments, puisqu'on a construit un petit baromètre social et qu'on est allé récupérer également des analyses qu'avaient faites la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère des Affaires sociales et de la Santé et le Dispositif régional d'observation sociale PACA (DROS) sur les mécanismes de sortie du RSA à partir d'une clef d'entrée femmes-hommes. Ce que je peux vous dire, c'est que selon le DROS, par exemple, il y a 105 919 bénéficiaires du RSA dans le département, dont 58,7 % de femmes. C'est le second département pourvoyeur de RSA après le département du Nord. À peu près 53 000 bénéficiaires le sont au titre du RSA ; les plus de quarante ans, quel que soit leur sexe, représentent 33,7 % de la population couverte. Deux profils de bénéficiaires se dégagent : les célibataires sans enfants à charge, pour 45,6 % des droits ouverts, et les célibataires avec enfants à charge, pour 34,1 % des cas. Ce ne sont là que les prémices, mais on envisage de constituer un groupe de travail pour mieux renseigner ces données comparatives.

Au niveau des perspectives : d'ici fin la 2012-début 2013, le Conseil général va être en mesure de sortir son premier rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans la collectivité, tel qu'il est rendu obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salarié(e)s, à savoir un diagnostic, un état des lieux et un plan d'actions. Ce dernier sera articulé autour de l'égalité professionnelle et salariale, avec un travail autour des représentations liées à la

parentalité en entreprise, de la lutte contre les stéréotypes et de la prévention des violences – prévention des violences agent.

Le groupe de travail sur la problématique du renseignement et du traitement des données sociales va se poursuivre. Un bilan évaluatif du plan d'actions basé sur le « *gender mainstreaming* », ou plutôt le « *gender budgeting* » va également être élaboré. Ainsi, pour chaque politique publique, on a identifié le nombre d'allocataires femmes et le nombre d'allocataires hommes, et on a affecté le coefficient pour avoir une visibilité du budget affecté par la collectivité aux femmes et aux hommes, ne serait-ce qu'en matière de ressources humaines.

La question des moyens doit aussi être évoquée.

Au niveau des moyens humains, on a une seule personne (équivalent temps plein) aidée de référents qui travaille sur cette mission... ce qui veut dire qu'on n'a pas eu de moyens humains supplémentaires.

Au niveau des moyens financiers : c'est juste une culture différente, une manière différente d'appréhender les choses ; on n'a donc pas de dotation financière supplémentaire.

Enfin, au niveau des moyens techniques : les logiciels de ressources de traitement actuels sont suffisants, il suffit de faire les requêtes appropriées.

DÉBAT



Jean-Claude JAILLET (statisticien à la DRJSCS)

Je voulais revenir sur un point qu'a soulevé Mme Maurice-Goffi, à savoir l'absence de coût supplémentaire pour traiter les données RH. Moi ça me fait penser à une expérience personnelle : lorsque j'étais étudiant en master 2, je travaillais le week-end dans une grande enseigne de jardinerie pour payer mes études. Il y avait un tableau d'affichage où le service RH faisait déjà à l'époque des données sexuées, et notamment un tableau croisé femmes-hommes, temps partiel-temps complet. Il se trouvait que dans cette enseigne la majorité des salariés étaient des femmes, et le pourcentage était fait sur le total, il n'était pas fait par hommes et par femmes, mais sur le total. On avait donc une interprétation qui était : il y a beaucoup plus de femmes à temps complet que d'hommes, mais c'était simplement un effet de structure.

Donc, quand on dit qu'il n'y a pas de coût supplémentaire... Certes, si les « moyens humains » sont formés à l'interprétation de ces données. Malheureusement ce n'est pas forcément le cas dans toutes les entreprises. Il y a peut-être aussi un axe à travailler, sur la formation et la sensibilisation des acteurs RH au traitement de ces données.

> Françoise RASTIT (déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité)

Au niveau de l'État, nous avons organisé des formations sur deux jours pour rendre concret ce que veut dire l'égalité professionnelle dans la fonction publique d'État. Bon, c'est un début. Il faut d'abord avoir les chiffres, ensuite il faut savoir les interpréter. On démarre.



Philippe GUY (représentant de l'Union patronale de l'artisanat régional – UPAR)

Je suis très content qu'Anne-Sophie ait souligné que l'UPAR et la CFDT étaient présents, ça veut dire que tous les autres sont absents ! Au niveau des employeurs, il existe trois grandes familles : les grands, les moyens, les petits. Nous c'est les petits, mais comme on est disséminés partout, on est toujours là.

Je m'étonne simplement un peu – seule la représentante de la Région l'a évoqué subrepticement – que les organismes régaliens que sont les chambres consulaires ne soient pas mieux représentés. Je suis aussi élu à la chambre départementale des métiers, donc s'il y a bien des organismes qui représentent le monde de l'entreprise (les chambres de commerce et de l'industrie, les chambres de métiers, de l'agriculture), moi je m'étonne qu'ils ne soient pas plus présents au sein de vos travaux.

Ce que je peux dire d'après ce que je connais : on a eu les élections l'année dernière, on nous a « imposé » 25 % de femmes dans les élections ; c'est déjà un premier pas. Alors pour notre département des Alpes-de-Haute-Provence, ça n'a pas posé de problème particulier vu qu'on en avait déjà 30 ou 40 % de femmes... Après, les femmes doivent s'impliquer de plus en plus, on doit leur donner la possibilité de s'y impliquer. Elles s'impliquent quand on leur donne la possibilité, mais parfois elles ne s'y impliquent pas suffisamment, mais enfin ça c'est un long combat... Enfin, ça c'est déjà un premier début de victoire. Après on peut imaginer – mais ça c'est moi qui le dis – qu'aux prochaines élections il y ait 50/50 ; ça ne sera pas plus mal géré que ça ne l'est en ce moment – je sais de quoi je parle, puisque j'en fais partie ! Pour terminer, il me semble qu'avec ces organismes il faut faire du lobbying. Je compte sur vous, mesdames, pour qu'au sein des syndicats patronaux – je parle de ce que je connais, mon collègue de la CFDT se chargera sans doute des salariés – votre rôle soit plus prégnant. Parce qu'on sent qu'à travers tout cela c'est le rôle de la femme dans l'emploi. Je compte sur vous. De mon côté, je fais ce que je peux, à mon niveau, pour que les employeurs – les grands et les moyens – soient plus présents.



Anne MESLIAND (conseillère régionale)

Je voulais simplement intervenir, à partir de ce que vous relevez – à savoir que certains acteurs ne

sont pas présents, ou ne sont pas cités, etc. Là, je crois qu'on est dans une problématique à la fois de partenariat (être en partenariat avec le plus d'acteurs possible) mais aussi de transversalité. Si j'ai cité une fois seulement les chambres consulaires, j'ai parlé du dispositif CREER qui est un dispositif d'économie et d'emploi dans lequel nous essayons de faire apparaître les problématiques de l'égalité, et dans lequel, au titre de cette action spécifique dans le domaine économique, ou de l'insertion, interviennent différents acteurs du monde économique et social. Nous avons parlé toutes les trois du plan de formation professionnelle, là encore il y a des partenariats. Donc la transversalité, me semble-t-il, est une des clefs pour que justement ces problématiques soient prises en compte plus quotidiennement, plus naturellement, plus professionnellement. Il faut bien sûr qu'il y ait des instances particulières et consacrées à l'égalité des femmes et des hommes, mais il faut aussi que ça irrigue et que ça diffuse dans cette transversalité de nos préoccupations.

> **Françoise RASTIT**

Nous avons une action de mobilisation dans les grandes entreprises. C'est sûr que dans l'artisanat c'est un travail nécessaire, parce qu'il n'y a pas assez de femmes élues ; il y aurait donc tout un dispositif à promouvoir. Le problème de la gestion des temps se pose alors dans l'artisanat, c'est évident. Au niveau des grandes entreprises, nous avons des exemples de groupes de femmes qui se sont constitués, et pour ceux qui seront intéressés nous avons une manifestation en préfecture le 3 octobre sur ce sujet. Pourquoi ces groupes de femmes se constituent-ils ? Quelles sont leurs relations avec les syndicats et les RH ? Que défendent-elles ?

On essaie effectivement de renforcer la visibilité des femmes dans leur rôle électif.

> **Yolande ESKENAZI (conseillère auprès du Défenseur des droits)**

Le Défenseur des droits, vous le savez certainement, est cette institution qui a repris, entre autres, les missions de l'ancienne Haute Autorité de lutte contre les discriminations (Halde).

Au début, la Halde a été très peu saisie par les femmes, alors que nous savions parfaitement toutes les inégalités et les discriminations subies, notamment dans le déroulement de carrière. Aujourd'hui les choses ont changé puisque, quand on regroupe les questions de sexe, d'état de grossesse, de congé maternité, de situation familiale, et qu'on a cette problématique dans le déroulement de carrière, c'est devenu le troisième critère.

Françoise Rastit a pointé tout à l'heure la question des sanctions et la question juridique. Il y a des avancées jurisprudentielles certaines sur ce sujet-là, en particulier parce qu'à la Halde nous avons avancé d'autres modes de preuve. Je pense que c'est important d'en parler, de s'arrêter sur la *valeur* de l'emploi. Pour prendre un exemple simple, les salaires, avant on disait : « À travail égal, salaire égal. » La lutte contre les discriminations a apporté une autre réflexion. Aujourd'hui la question est : « Est-ce que dans une situation comparable, on a des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ? » La comparabilité de la valeur de l'emploi change fondamentalement l'approche, c'est vraiment un aspect qu'il faut intégrer dans votre réflexion et dans les plans d'action. La valeur comparable, cela veut dire qu'on regardera par exemple – et là je pense à tout l'intérêt de ce que vous faites les uns et les autres en termes de bases de données et d'indicateurs – si on est payé de la même façon et si on a le même déroulement de carrière à niveau de qualification et d'ancienneté comparable, etc. On a ainsi pu mettre en évidence des écarts réels, on a pu *prouver* les discriminations et il y a eu beaucoup de sanctions, notamment devant les prud'hommes, avec ce mode de réflexion.

Pour aller plus loin, je pense qu'il serait intéressant d'engager un travail ensemble. Nous sommes en train de lancer un groupe de travail au niveau national pour vous outiller, pour outiller ceux et celles qui font les conventions collectives, afin que l'on puisse réinterroger, et j'insiste vraiment sur ce point-là, les grilles de

classification. Ce travail peut être un détonateur et avoir des effets de synergie, en regardant justement la valeur comparable des emplois. Si on se met à regarder les grilles de classification avec cette petite lumière et grâce à vos indicateurs sur la comparabilité des emplois, je crois que les résultats de cette analyse vont devenir des outils d'aide à la décision assez intéressants. Nous prévoyons de faire sortir un guide tout à fait opérationnel pour pouvoir, pour vous outiller sur ce plan-là.

La dernière chose, c'est que nous sommes en train de lancer une étude sur l'égalité de rémunération dans la fonction publique ; on se donne rendez-vous pour les résultats de l'étude.



Alain BLAYO (directeur de l'Institut méditerranéen du littoral)

Je crois que ça vaudrait la peine de retrouver les travaux qui avaient été faits il y a quelques années, qui s'appelaient *Conjointe de...* Ils rejoignent les réflexions sur l'artisanat et c'est très intéressant en région, ça concerne les femmes de pêcheur. Pour cela, il y a un ouvrage assez passionnant qui s'appelle *Nous, femmes de pêcheurs en Méditerranée*². C'est un livre qu'on a diffusé tout à fait accidentellement au salon nautique à Paris. Il a eu un succès fou parce qu'il met en avant des témoignages très concrets de la vie de femme de pêcheur. Là où ça rejoint le propos de l'intervenante précédente, c'est qu'il y a des tas d'emplois qui ne sont pas reconnus, et ce sont les « conjointes de ». Dans le domaine de la pêche, le problème de la sécurité sociale, des assurances, des mutuelles, etc., est fondamental parce que c'est une profession où on ne tient pas très longtemps. Il y a des choses à reprendre qui sont de l'ordre du droit et de l'administratif.

> Françoise RASTIT

Il y a des choses intéressantes en Belgique sur l'évaluation des fonctions.



Catherine HEUZÉ (chargée de mission au Graif)

Je voulais revenir sur les propos de Mme Eskenazi. Effectivement, il y a un volet discrimination qui est très important concernant l'emploi des femmes, quand on parle de phénomène de déclassement. Je pense qu'il faudrait aller regarder du côté de travaux universitaires, mais tout à fait accessibles : la semaine dernière, il y avait le colloque de l'AES (Association d'économie sociale), avec un atelier très intéressant rassemblant des interventions venues du Québec. L'Université du Québec à Montréal (UQAM) travaille depuis très longtemps sur ces phénomènes de déclassement, et je pense que si on cherche des indicateurs on peut en trouver de très performants qui sont facilement accessibles en se tournant vers des expériences et des recherches de ce type-là.



Martine YOBÉ (chef de service, Région PACA)

Je voulais signaler une action qui va être proposée au vote des élus régionaux courant octobre, parce que depuis quelque temps, grâce aux statistiques et à tout le travail qui a été fait, on a constaté que le pourcentage de jeunes filles en apprentissage était catastrophique. Je pense qu'il y a eu une sensibilisation au niveau des CFA, mais on veut essayer d'aller plus loin. Ainsi, en coopération avec VITA (centre de formation en région) et la Direccte – qui finance aux missions locales la mise en place de conventions avec les « grands comptes » (entreprises d'une certaine taille) pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes passant par les missions locales –, nous avons ajouté un paragraphe sur la promotion de l'apprentissage pour les jeunes filles, sur la diversification des choix professionnels et, si possible, vers les jeunes filles des quartiers prioritaires.

Ce travail sera lancé une fois voté, si les élus veulent bien, et va s'attarder sur la problématique de la culture commune, c'est-à-dire travailler sur les entreprises et les missions locales, etc. Pour organiser ce travail, on aura besoin de tous les éléments que l'on peut recueillir au sein du réseau pour mettre au

² Indigo/Côté femmes, 1997.

clair ce qui se passe réellement dans l'apprentissage, essayer de comprendre vers quels secteurs on peut travailler, comment on peut élargir l'accès des jeunes filles à l'apprentissage. La question n'est pas seulement de rajouter des filières purement féminines, elle est aussi de savoir comment ouvrir et comment élargir les choix professionnels des jeunes filles.

> **Françoise RASTIT**

On a des exemples, notamment avec les chambres de métiers, d'actions qu'on mène avec l'État et le Conseil régional, avec les prix de l'apprentissage et avec MetFem (les Métiers au féminin), pour valoriser les expériences d'intégration des jeunes filles par l'apprentissage dans des entreprises traditionnellement masculines. Je crois que vous ne me contredirez pas si je dis que les entreprises sont absolument ravies quand elles peuvent embaucher des jeunes filles sur ces métiers traditionnellement masculins. Les expériences sont très satisfaisantes et on a à communiquer sur celles-ci parce que les actions répondent tout à fait aux besoins notamment de l'artisanat.

> **Anne-Marie DAUNE-RICHARD (chercheuse LEST-CNRS)**

Je voudrais rajouter quelques mots sur la question des méthodes d'analyse de la valeur des emplois. En termes universitaires, deux méthodes ont été expérimentées de longue date, l'une au Québec, et l'autre, qui s'appelait la méthode Acabac, a été mise au point par des Suisses. Ce que je voudrais souligner, c'est surtout que, pour la première fois en France – car nous ne sommes pas en avance sur cette question –, il y a eu un important travail, pionnier, mené par Séverine Lemièrre et Rachel Silvera. Elles ont essayé d'analyser un certain nombre d'expériences, en particulier dans la fonction publique, parce que je crois qu'elles n'ont pas vraiment réussi à avoir accès à des entreprises privées. Tout cela pour dire que, si vous vous intéressez à ces questions, il y a des travaux, surtout étrangers, et il commence à y avoir des travaux en France.

Catherine BODY (directrice du CIDFF phocéén)

Est-ce que cette approche qui interroge la valeur du travail peut permettre de dépasser ces questions de représentation des métiers (métiers féminins, métiers masculins) ? Si à qualification égale on a le même salaire, cela va faciliter beaucoup de dépassement sur la représentation des métiers, parce que actuellement le problème des femmes c'est d'être dans des métiers qui sont considérés comme « naturellement » féminins, et donc peu rémunérés.

Si on repose la question du niveau de diplôme, on va peut-être pouvoir faire tomber cette barrière du métier « naturellement » pratiqué par des compétences ancestrales qui se transmettent de génération en génération et qui, en fait, sont un faux prétexte pour sous-payer les femmes dans ces emplois. Donc, est-ce qu'on peut imaginer que, au lieu d'insister et de pousser les femmes vers des métiers « masculins » – ce qui est quand même assez difficile pour elles, c'est un peu un concept, un principe –, on dit que, quel que soit le métier, le secteur (industrie, service aux personnes, etc.) : si on a une qualification égale, on est payé de la même façon. Parce qu'il y a quand même des femmes qui apprécient de s'occuper des enfants, et on en est au point de leur dire qu'il ne faut pas y aller parce que c'est sous-payé ! Je pense que reposer plus généralement la question à partir du niveau de diplôme doit aussi permettre de réinterroger la précarité des femmes.

> **Yolande ESKENAZI**

Je vais prendre un exemple sur un développement de carrière. Il s'agit d'une directrice de la communication dans une collectivité locale. Elle argue qu'elle est moins bien payée qu'une autre personne qui est directeur d'un service technique, et la réponse était : être directrice de la communication ce n'est pas



pareil qu'être directrice du service informatique. Quand vous retravaillez sur la valeur de l'emploi et sur la comparabilité, ce n'est pas cela. Vous comparez le niveau de responsabilité – combien de personnes sous ses ordres ? –, le niveau de qualification, le niveau d'ancienneté... Ensuite vous montrez des courbes : est-ce que vous pouvez expliquer cela autrement que par une discrimination liée au sexe ? En même temps, c'est tout le travail sur les représentations que vous engagez parce qu'en fait l'enjeu, dans cet exemple, est de faire tomber l'idée qu'être en communication n'a pas la même valeur que d'être dans d'autres services.

J'insiste sur le fait que les études de la valeur des emplois ne se limitent pas du tout à la question des diplômes... D'où l'importance des méthodes, de la réflexion, des critères d'analyse des emplois – il s'agit bien d'analyse, c'est-à-dire de la décomposition des emplois avec des critères qui ne soient pas marqués par la valeur sexuée des indicateurs. Je vais donner des exemples un peu plus concrets, ce sera plus parlant : par exemple, de donner une note importante au critère « force physique » et une note moins importante au critère « cumul, rapidité pour passer d'une tâche à l'autre », etc., le critère « force physique » étant plus utilisé dans des emplois masculins et le critère « disponibilité et modification d'attention à la tâche » étant plus utilisé dans les emplois féminins. C'est pour cela que dans les lieux – j'allais dire « les États », parce qu'au Québec c'est une loi sur l'égalité salariale, c'est une question étatique – où on a vraiment réfléchi sur des méthodes d'analyse des emplois, on l'a fait de façon à pouvoir peser la comparabilité des emplois en dehors, autant que possible, du poids des stéréotypes de sexe. Cela ne s'improvise pas.

> **Christine FOURNIER (chargée de recherche au Céreq)**

Oui mais, par exemple, ce qu'ont montré les travaux du Céreq, c'est que depuis très longtemps, à niveau de diplôme équivalent – depuis un CAP de métallurgie ou de coiffure –, les rémunérations ne sont pas égales, parce qu'on reste dans une filière et on sait que dans la filière de la coiffure on va être moins rémunéré que dans celle des nouvelles technologies industrielles. D'où l'importance de peser sur les indicateurs d'évaluation des emplois. J'insiste beaucoup sur le fait que ça ne s'improvise pas. Prenons l'exemple qui a été donné aux journées d'économie sociale et solidaire, c'est très intéressant, parce que ce qui était comparé c'était des assistantes maternelles, donc des « gardiennes d'enfants » entre guillemets, et des gardiens de zoo, des gardiens d'animaux dans les zoos. L'enjeu est donc : est-ce que les gardiens d'animaux étaient mieux payés que les gardiennes d'enfants ? Est-ce que la valeur d'un animal est plus importante que la valeur d'un enfant ? La réflexion sur ces questions est vraiment intéressante, et les Québécois y travaillent depuis vingt ans.



Céline GASQUET (directrice de l'ORM)

En fait, quel est l'objectif de ces démarches sur la valeur des emplois ? Elles ont un intérêt dans la perspective d'une mesure de discriminations, si je comprends bien, mais elles auraient aussi pour objectif un changement profond qui serait une rémunération identique. Ceci fait donc voler en éclats tout ce qui est ancré par branche, secteur d'activité, etc. Ces deux objectifs sont poursuivis mais on en est où ?

> **Yolande ESKENAZI**

C'est exactement cela. C'est un peu ce que je vous ai expliqué de l'état de notre réflexion. Au début, quand on est allés sur cette méthode d'analyse de la preuve – parce que pour nous c'était ça –, on y est allés sur une citation individuelle : Madame X. nous saisit en disant qu'il y a un problème de déroulement de carrière, ou salarial, etc. On est allés sur la comparabilité des emplois, parce que quand vous allez devant un tribunal, et notamment devant une juridiction civile, vous avez quelque chose qui s'appelle l'aménagement de la charge de la preuve, c'est-à-dire que vous amenez des indices. En allant sur la

comparabilité, on a mis en évidence les écarts. Devant un tribunal, si vous montrez l'écart, après vous dites : « Est-ce que vous pouvez justifier de façon objective, pour d'autres raisons que le sexe, cet écart-là ? Non ? Donc sanction. » C'est quand même monté jusqu'à 250 000 € de dommages et intérêts. Par le droit et par la reconnaissance, ça fait avancer. Vous êtes alors dans la logique de faire reconnaître *son droit* et de faire réparer, indemniser. Mais ça veut dire renégociation pour les personnes, et pas uniquement dommages et intérêts. Vous devez être remis dans la situation dans laquelle vous auriez été si vous n'aviez pas été discriminé ; ça peut être des rattrapages de salaire, etc.

Philippe GUY

Pour que je comprenne bien : quelqu'un qui a un CAP en coiffure, quelqu'un qui a un CAP en métallurgie, et qui ont chacun un emploi avec une grille similaire selon les conventions collectives du secteur, ils doivent être rémunérés de la même façon. C'est ça que vous dites ? Parce que là on est devant une montagne !

> Yolande ESKENAZI

Ce n'est pas la question d'un indicateur, c'est un ensemble d'indicateurs. Je n'ai pas dit que tout d'un coup tout diplôme avait exactement la même valeur, on n'en sait rien, je n'en sais strictement rien. Quand vous le prenez sur une situation individuelle vous allez facilement le comprendre : la délibération qui a été la plus communiquée, c'était une personne qui en fait avait un très bel emploi dans une très grande entreprise, un cadre de haut niveau, avec une très bonne formation, etc., et puis elle a un congé parental, et quand elle va revenir elle ne va plus jamais retrouver ni le niveau de déroulement de carrière qu'elle avait, ni même un accès à la formation, du coup bien entendu les écarts salariaux vont se creuser, etc.

Sur une situation individuelle, on a fait de la reconstitution de carrière, qu'on a comparée à un ensemble collectif. La seule chose, c'est que pour comparer on n'a pas regardé si à son poste on allait la comparer avec le petit copain qui avait exactement le même poste. On a comparé en faisant comme une radioscopie de la structure d'emploi de l'entreprise en question, et on a pris plusieurs indicateurs, on a pris son niveau de diplôme, son niveau d'ancienneté, son niveau de responsabilité, un ensemble, un panel d'indicateurs, et on a pris sa situation à elle comparée à d'autres situations du collectif d'emplois, et là on s'est rendu compte que les écarts étaient importants pour elle mais aussi pour les autres. On est allés devant le tribunal – elle a été la première, c'est pour ça qu'elle est assez emblématique –, et là on a fait valoir ce mode de preuve pour pouvoir regarder la différence, pour pouvoir regarder une discrimination, c'est-à-dire une différence de traitement dans des situations comparables en lien avec un critère prohibé qui est le sexe. Et là, aménagement de la charge de la preuve : Est-ce que vous pouvez justifier de manière différente ? Non ? Condamnation. Ensuite, ça a permis – pour une entreprise qui en plus avait un label « égalité », était très engagée sur ces questions-là, et ça ne veut pas dire qu'elle était mal engagée, ça veut dire qu'il y a toujours des choses possibles – de réinterroger toute leur structure d'emploi à travers ce cas-là.

Sophie BROCHIER (chargée de mission évaluation, Région PACA)

Ce genre de discussion renvoie, en amont, à un travail qu'on fait souvent en évaluation. Sur cette question de la valeur d'un emploi, on peut imaginer un débat entre des techniciens, des administratifs, des hommes, des femmes de différents niveaux, sur ce qui fait la valeur d'un emploi. Pour nous, en évaluation, c'est la détermination des critères. Ce débat est très fédérateur car c'est là que les différentes logiques d'acteurs émergent. S'entendre sur une définition et une sélection commune des critères qui font la valeur d'un emploi – ça peut être variable d'un univers à l'autre, en apprentissage ça ne va pas être la même chose que dans d'autres sphères –, c'est cela qui va pouvoir permettre de nouer des partenariats et qui

va aussi faire évoluer beaucoup les représentations. On imagine un débat hommes/femmes là-dessus, ils peuvent très bien s'entendre sur des critères – les critères qu'a cités Yolande –, et puis, au moment de faire l'addition, c'est-à-dire de voir les bulletins de salaire respectifs, s'apercevoir que les écarts sont énormes. Ce genre de travail en amont est absolument intéressant.

Je pense que ça peut aussi simplement servir comme outil de responsabilisation.

J'avais une question tout autre, à destination de Marie-Pierre Maurice-Goffi : dans la démarche qui a été faite au Conseil général, quel lien a été établi avec les syndicats ?

> Marie-Pierre MAURICE-GOFFI

Le lien, aujourd'hui, ne pratiquons pas la langue de bois, il n'y est pas. Le rapport de situation comparée n'existe pas, n'est pas retransmis dans le droit de la fonction publique mais uniquement dans le code du travail et *a priori* ne s'applique pas aux collectivités territoriales. On a l'obligation, et encore, je ne suis même pas sûre, d'établir un bilan social. Ce bilan social qui n'est pas sexué est présenté devant le comité technique paritaire. On le présente aux syndicats car c'est normalement le lieu de concertation et de discussion. L'idée serait effectivement, dans le cadre de l'élaboration du rapport de situation comparée, de le présenter aux syndicats pour pouvoir en discuter avec eux et essayer d'avancer avec eux là-dessus.

L'objectif est de monter un travail partenarial et collectif. Dans certains plans égalité, comme le plan égalité d'Air France – qui est en avance depuis pas mal d'années –, des accords collectifs sont signés. Les syndicats s'engagent eux-mêmes, par accord contractuel, à introduire de la parité dans les instances consultatives syndicales. C'est donnant-donnant entre l'entreprise et une instance partenariale. Mais on en est loin encore.

> Catherine ALEXANDRIDES (responsable égalité femmes-hommes à la CFDT PACA)

Pour répondre sur le niveau régional, c'est vrai qu'on a fait un bon travail, et un plan de travail régional, en collaboration avec les acteurs, le réseau RREFH, etc. ; on a bien avancé. Au niveau départemental, j'avoue que je n'ai pas trop de contacts, c'est le « deuxième niveau ». Il faut y aller, et c'est bien volontiers, bien sûr.

Je pense que vous parliez plutôt de la structure du Conseil général en tant qu'employeur. Malheureusement, à la CFDT, on n'est pas trop bien représentés dans les collectivités territoriales de notre région. Il y a un autre syndicat qui prend beaucoup de place, et donc en tant que collectivité on ne peut pas agir de l'intérieur. Par contre, le Conseil général a des missions sur son territoire, et là évidemment on est un interlocuteur qui se rend bien volontiers disponible.

Après, quand je vous ai entendue, j'ai eu du mal à ne pas réagir quand vous avez parlé de l'aide à domicile et des services à la personne. Là je suis directement concernée puisque je suis secrétaire du syndicat « santé / social » des Bouches-du-Rhône. Mes adhérents ont des contrats de travail qui ne leur permettent même pas de cotiser à la retraite ! Comment un employeur peut-il faire cela ? D'autre part, les associations sont exsangues, si elles ont plus de 30 % de diplômés elles mettent la clef sous la porte. Donc, valoriser les emplois féminins... Où trouver l'argent ? On va s'adresser au Conseil général ? C'est un peu complexe. On ne peut pas non plus baisser les emplois masculins pour rééquilibrer parce que là c'est encore plus difficile, donc la tâche est grande.

C'est vrai qu'on disait tout à l'heure que pour les emplois industriels, au-delà du diplôme, il y a la charge physique qu'on a valorisée, mais pour une infirmière ou une aide-soignante on ne l'a pas valorisée, et pourtant la charge est largement supérieure, puisqu'un être humain pèse en général plus de 50 kilos.

C'est donc très bien de dire : « Il faut valoriser », mais – et en particulier dans l'aide à la personne et le maintien à domicile, où c'est très difficile – où trouver le financement de ces valorisations ?

> **Anne MESLIAND**

D'abord j'ai trouvé d'un très grand intérêt ce que vous venez de dire, je rebondirai peut-être sur certaines questions, y compris parce que la question « Où trouver l'argent ? » est importante, on ne peut pas non plus se contenter de considérations techniques.

Mais je me demande s'il n'y pas une espèce de malentendu concernant la Charte européenne, puisque c'est une charte avec des principes mais qui impose un plan d'action. Autrement dit, déroulant les actions que nous mettons en place, je n'ai parlé que de la Charte européenne, d'une certaine manière. Ceci va dans le sens que vous indiquez, d'une démarche qui semble aller de plus en plus des intentions à la mise en œuvre. En ce sens, on peut dire que les textes européens ont eux-mêmes évolué, et c'est bien ce que vous avez décrit pour le Conseil général.

Par ailleurs, je suis assez d'accord pour dire qu'il y a une limite dans l'action et peut-être aussi dans le discours ou dans les représentations, et que cette limite est dans la réalité économique et sociale. On s'imagine que la lutte vers l'égalité est un progrès un peu continu parce que cette égalité est à l'horizon de tout le monde. Mais, contrairement à ce qu'on a l'air de penser, ou en tout cas qu'on laisse entendre... je ne le crois pas ! Il y a eu des régressions tout à fait énormes du fait des modifications du marché de l'emploi, des tensions qui s'y exercent. La précarité en est un exemple : les femmes ont été le maillon faible, dans un contexte économique qui dévalorise globalement l'emploi, qui dévalorise globalement le salariat, etc. On n'est donc pas sur un chemin linéaire où, en étant patientes et obstinées comme nous le sommes, nous pourrions aller de conquête en conquête. Nous sommes véritablement dans des contextes qui réactivent un certain nombre de choses.

C'est pourquoi je continue à m'étonner, mais je m'étonne à moitié, que sur les choix professionnels il y ait si peu de choses qui bougent. Je pense que c'est une question de représentations, mais aussi d'emploi, entre autres choses.

Concernant les services à la personne, la question est de savoir si les métiers des services à la personne sont peu qualifiés parce qu'ils sont perçus comme féminins et exercés essentiellement par des femmes, ou si ces métiers et ces postes de travail sont élaborés avec une qualification faible. Et ça je peux en parler parce que quand on a réfléchi à ces qualifications, aux formations qui amènent à ces métiers, il y avait une théorie économique selon laquelle les emplois de l'avenir seraient soit au bas de l'échelle soit très haut ; il ne fallait rien faire au milieu, et on a effectivement élaboré des formations de faible qualification, mais ce n'était pas du tout une fatalité. On est ici dans des situations contradictoires, au moment même où on forme des hommes au métier de sage-femme – que maintenant on appelle, pour cette raison même, des maïeuticiens, ce qui est quand même plutôt un progrès –, on reproduit cette division métiers féminins peu qualifiés, etc., et cela pour des raisons de conception économique ou de poids économique. Je pense qu'on ne peut pas ne pas intégrer ce type de paramètres dans la réflexion et l'action qui sont les nôtres.

Je m'interrogeais aussi, tout à l'heure, sur les représentations et la façon dont elles jouent. Comment analyse-t-on et comment agissons-nous par rapport à ces métiers qui se féminisent et qui, se féminisant, se disqualifient ? Les médecins, ça a longtemps été des hommes, aujourd'hui le métier de médecin se féminise massivement. Est-ce que les représentations de la médecine ont changé ? Est-ce qu'on est en train de se dire que finalement c'est mieux que ce soit des femmes parce que les femmes ont des qualités

féminines, etc. ? C'est pareil pour les magistrats, allez en face de droit, vous verrez bien le nombre de femmes, les juges d'instruction sont presque majoritairement des femmes... Les femmes ne s'orientent pas uniquement vers des métiers féminins, mais quand elles vont dans des métiers où elles deviennent majoritaires, comment la représentation change-t-elle, et est-ce un facteur de progrès, etc. ?

Pour terminer, je voudrais dire qu'on a encore besoin du travail de sensibilisation, de formation, notamment quand je vois l'insistance avec laquelle on caractérise comme féminines les problématiques de « temps de la vie », par exemple de garde des enfants. Je crois que tant que les enfants n'auront pas de pères, on aura besoin de sensibiliser encore et encore.

CONCLUSION DE LA MATINÉE

Christine FOURNIER, chargée d'études au Céreq

J'ai écouté très attentivement les trois intervenantes, et ce que j'ai tout de suite pensé, après ces trois interventions, c'est : quand même, quelle patience et quelle résistance nous avons tous ! Parce que si on relit un peu l'histoire récente, on se souvient que la première loi sur l'égalité salariale a quarante ans, elle date de 1972. C'était la loi Roudy, et au dernier sommet de Davos, qui réunit les puissants de ce monde, on a quand même appris que la France était classée 131^e mondiale en matière d'égalité salariale. Vraiment on n'a pas de quoi être fier !

Mais on se dit que toutes ces lois qui ont été votées, finalement elles sont inopérantes, c'est triste d'être pessimiste mais on peut difficilement se réjouir. Est-ce parce que les décrets ne sortent pas ? Est-ce parce qu'elles ne sont pas appliquées ? Est-ce parce que finalement elles se retrouvent sur des préconisations qui ont mal cerné le problème et qu'on ne trouve pas de solutions ? Finalement c'est quand même assez désolant.

Alors, ce sont les raisons de douter.

On se dit qu'on a aussi des raisons d'espérer quand on entend les intervenantes. Au niveau européen, en 1988, le Conseil de l'Europe adoptait la Déclaration sur l'égalité des hommes et des femmes, et quand on la lit on se rend compte que finalement c'est quand même beaucoup d'intentions et on rencontre essentiellement des expressions comme « la reconnaissance de la personne humaine », « la prise en compte des talents de chacun ». C'est bien, mais qu'est-ce qu'on en fait, de ça ? « La prise en compte des talents de chacun », c'est quand même assez flou.

En matière de politiques publiques, puisque c'est leur évolution qui nous rassemble aujourd'hui, on peut distinguer trois étapes : la première étape c'est l'énoncé des intentions, la deuxième c'est la mise en œuvre des moyens, et la troisième ce sont les résultats. On peut alors se demander, que ce soit au niveau européen, au niveau national et au niveau local, où on en est de ces trois étapes. Parce qu'on a bien souvent le sentiment qu'on reste scotché un petit peu à la première. De temps en temps, on avance sur la question des moyens.

Moi, ce qui m'a un peu surpris au niveau local quand j'ai vu l'intitulé de notre rencontre et que j'ai regardé le contenu de la Charte européenne – je suis allée la chercher, elle est dans mon sac, je l'ai bien lue –, je trouve qu'on en a relativement peu parlé. Est-ce que c'est parce que son contenu est inintéressant et qu'à nouveau on reste au niveau des intentions et qu'on ne peut pas en faire grand-chose ? Parce que finalement, le Conseil général l'a signée en 2009, le Conseil régional au début de l'année 2012, Marseille-Provence Métropole l'a également signée, et finalement elle assez peu présente dans nos discussions. Que va-t-on en faire ?

La Charte européenne est un texte sorti en 2006, si ma mémoire est bonne, et qui a été signé par un peu plus d'un millier de collectivités territoriales. Est-ce vraiment un bon outil ou est-ce à nouveau des déclarations d'intention dont on ne fera pas grand-chose ?

À ce titre, j'ai bien aimé quand Françoise Rastit a souligné l'importance des objectifs européens, notamment ceux qui avaient été définis à Lisbonne, qui visaient une augmentation du taux d'emploi et plus précisément du taux d'emploi des femmes. En France, ce taux d'emploi on l'a atteint, ce n'est pas

tellement la France qui était concernée – mais ce sont de toute façon des niveaux qui ne sont pas déclinés au niveau des États, c'est un objectif global au niveau de l'Europe –, mais on peut aussi se demander à quel prix, finalement, les femmes accèdent à l'emploi.

En France on observe bien que, depuis des dizaines d'années, si le taux d'emploi augmente c'est aussi au prix de la précarité, du temps partiel, de rémunérations souvent misérables. Doit-on se réjouir de cette augmentation du taux d'emploi qui s'accompagne d'une plus grande précarité pour beaucoup ? Et ce que cela m'évoquait comme réflexion, c'est peut-être un peu cynique de le dire comme ça, mais je ne suis pas sûre que ce soient les bons sentiments qui fassent changer le monde, surtout pas en matière d'égalité. C'est plutôt à mon sens la nécessité économique, enfin c'est ce que l'histoire nous enseigne. Cette nécessité économique risque justement de peser dans les décennies qui viennent, parce qu'on sait qu'il y a des problèmes démographiques qui vont jouer sur le marché du travail, et qu'il va donc falloir recruter des femmes. On a déjà quelques prémices de tout cela, puisqu'on a l'exemple de l'Allemagne où beaucoup de femmes, y compris parmi les plus qualifiées, ne travaillent pas quand elles ont des enfants parce que le système de prise en charge des enfants est tellement lamentable dans certains lands qu'elles ne peuvent pas s'en sortir. Et ce qu'on voit émerger de plus en plus, notamment dans le sud de l'Allemagne – qui est très industrialisé, avec de grosses entreprises –, ce sont des crèches d'entreprise. Il n'y a pas très très longtemps Daimler-Benz, qui est une des grosses entreprises du Bade-Wurtemberg, a mis en place une crèche parce qu'ils veulent absolument pouvoir attirer et garder des femmes ingénieurs en électronique, en métallurgie, dont ils ont besoin. C'est cela qui les a amenés à créer les conditions de l'intégration et de la promotion des femmes dans leur établissement. Ce n'était pas pour faire plaisir aux femmes, ce n'était pas pour défendre un modèle de justice sociale, c'était la nécessité économique.

Ce qui ressortait aussi des interventions, c'est qu'on parle encore beaucoup en termes de formation initiale ou professionnelle, de sensibilisation, de formation à la problématique de l'égalité et de coordination... Oui mais où sont les résultats ? Une fois qu'on s'est tous coordonnés, qu'on est tous d'accord pour dire « Oui, il faut promouvoir les femmes », une fois qu'on est sensibilisés en se disant « Mais quand même ce n'est pas normal qu'elles gagnent moins », on fait quoi ? C'est important de savoir ce qu'on fait !

On a beaucoup parlé d'écart de rémunération, mais la rémunération est un critère qui cristallise une large partie des inégalités entre hommes et femmes, donc c'est un excellent critère pour mesurer l'évolution de ces inégalités. Vous savez, parce que ça on le dit et on le redit, que l'écart global de rémunération, tous emplois confondus, s'élève et résiste aujourd'hui à 27 %. Ce qu'on sait aussi, c'est qu'une fois qu'on a dégagé l'effet de la structure des emplois, de la structure des diplômes, du secteur, etc., on tombe sur un résidu d'à peu près 7 % qui correspondrait à de la discrimination pure. Alors qu'est-ce que la discrimination pure ? Si on revient à la définition de Gary Becker, économiste libéral qui a travaillé sur cette question, c'est ce qui résulte de la représentation qu'un employeur se fait d'un individu qui appartient à un groupe. Donc, si les femmes restent dans une représentation telle qu'elles appartiennent à un groupe où on s'investit moins dans l'emploi, où on est moins disponible, l'employeur se dit : « Je ne vais pas prendre une femme, elle va être en maternité, elle va s'occuper de ses enfants, elle ne viendra pas quand ils seront malades », etc. Effectivement, on est au niveau des représentations, et pour jouer sur les représentations il faut bien passer par la sensibilisation et la formation. Mais ça n'a pas l'air d'être tellement efficace cette affaire-là.

Là, on peut rejoindre le débat sur la question de la valeur des emplois.

Je me souviens que Jacqueline Laufer avait souligné, il y a au moins une dizaine d'années, que si on ne pouvait pas jouer sur la réduction des inégalités, à travail égal, promouvoir les femmes, etc., il fallait peut-

être s'attaquer à la revalorisation des emplois fortement féminisés, ce qui rejoint aussi ce que nous disait Catherine Body de la nécessité d'introduire les diplômés dans l'aide à la personne, ce qui permettrait de revaloriser finalement des emplois, dans l'aide à domicile, qui sont féminisés à 98 %. Parce que, une fois qu'on a observé que les femmes bougeaient moins, on a combien d'opérations de diversification des formations et de l'emploi féminin ? Vous vous souvenez tous de la campagne « C'est technique, c'est pour elle »... Cela n'a rien donné. C'étaient de belles affiches, mais les filles ne sont pas allées vers les métiers techniques. De même, encore très peu de femmes vont dans l'artisanat du bâtiment ; c'est vrai que le contexte est difficile pour des femmes, j'imagine.

Donc peut-être faudrait-il poser le problème autrement pour améliorer le sort des femmes en emploi, et dire : maintenant on va revaloriser l'aide à domicile, on va revaloriser le secrétariat...

Ceci rejoint aussi ce que disait Anne-Marie Daune-Richard quand elle soulignait que les mêmes niveaux de diplômés étaient assortis de rémunérations très différentes. C'est vrai que si on prend le niveau BTS, entre un BTS d'assistante de direction et un BTS industriel, au bout de dix ans on n'a pas du tout les mêmes salaires. Là aussi on pourrait mettre en perspective des emplois qui requièrent finalement le même niveau de qualification. On retombe sur la question de la valeur de l'emploi. C'est peut-être là-dessus qu'il faudrait faire bouger les choses, pour aller au-delà de la sensibilisation et pour parvenir à avancer sur ces questions de l'égalité, où quand même on a l'impression de bien piétiner.

Voilà, donc ça c'étaient les raisons d'espérer.

POUR CONCLURE

Si les employeurs ont intérêt à recruter et à promouvoir des femmes, ils trouveront les moyens d'aller vers des conditions plus égalitaires. Je pensais notamment au secteur de l'aéronautique, qui envisage de recruter énormément, qui a besoin de recruter des femmes, parce qu'en plus elles sont brillantes quand elles font des études. Ils aimeraient bien en profiter, et là, de la même façon, le secteur de l'aéronautique cherche à faire valoir les promotions potentielles qu'il offre dans les entreprises pour dire aux femmes : « Venez chez nous, on vous laissera du temps pour vous occuper des enfants, vous pourrez passer cadre sup' sup' alors que ce ne sera peut-être pas possible dans d'autres entreprises... »

Il y a bien un appel des employeurs dans certaines branches qui sont déficitaires en main-d'œuvre qualifiée pour que les femmes soient attirées, et c'est peut-être là-dessus qu'il faut compter.

INTERVENTIONS DE L'APRÈS-MIDI

Jean-Claude JAILLET (statisticien, DRJSCS), animateur et discutant

ANTICIPER LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI POUR LES FEMMES AU SEIN DE L'ÉCONOMIE VERTE ET VERDISSANTE : DÉMARCHE ET RÉSULTATS DU PROJET

Isabelle BOISSEAU (chargée d'études, ORM) et **Marjorie LANCIAUX** (chargée de mission, ARPE)

Marjorie LANCIAUX

Nous allons vous présenter ce projet intitulé « Anticiper les opportunités d'emploi pour les femmes au sein de l'économie verte et verdissante », un projet que nous avons souhaité dédier à une meilleure connaissance de l'emploi et du marché du travail dans l'économie verte et verdissante sur le territoire Provence - Alpes - Côte d'Azur. Ce projet se veut assez innovant, car il n'existe pas de travaux de ce type en région et sur le plan national. Il est porté par l'ARPE (Agence régionale pour l'environnement), en coréalisation avec deux autres partenaires que sont l'ORM (Observatoire régional des métiers) et l'IrfeDD (Institut régional de formation à l'environnement et au développement durable).

Pour ce projet, nous travaillons sur un public cible, les femmes en emploi et à la recherche d'un emploi. En fait, l'égalité entre les femmes et les hommes est le sujet même du projet. Le lieu de réalisation du projet est l'ensemble du territoire PACA ; nous travaillons sur une période de dix-neuf mois, qui va courir jusqu'en mars 2013. Ce projet s'organise en trois grandes sections : une première phase dédiée à un diagnostic genré de l'emploi et du marché du travail ; une seconde phase de rencontre des acteurs de l'économie verte, sur les domaines d'activité que nous allons mettre en relief dans le cadre de notre diagnostic de l'emploi ; et pour finir une troisième phase de mise en place d'actions de sensibilisation et de communication pour favoriser la mixité des emplois sur l'économie verte. Nous venons d'achever la phase 1, qui est le diagnostic genré, dont nous allons vous présenter la méthodologie.

Ce projet est financé par le FSE (Fonds social européen), par la Direccte PACA dans le cadre du contrat de plan État-Région, et également par la DRDFE.

Concernant la démarche, ce projet s'inscrit dans un contexte particulier :

- de travail en commun et de constitution de multiples groupes de travail par nos trois organismes, notamment avant la création de l'Irfeff, sur la délimitation du champ des activités de l'environnement ; ou sur des enquêtes qualitatives de GPEC ; ou, en collaboration avec le Carif Espace-compétences, sur l'offre de formation régionale sur les domaines de l'environnement et du développement durable ;
- de contexte national, dans le cadre de la mise en œuvre du plan national de mobilisation pour les emplois verdissants et l'économie verte ;
- de méthodologie de travail basée sur les travaux issus de l'Observatoire national des métiers et emplois de l'économie verte, qui nous ont permis d'avancer ;
- de participation voire de demande forte de la part de la DRDFE sur ces sujets. La DRDFE s'est rapprochée de l'ARPE pour demander de travailler sur l'état de l'emploi dans le secteur de l'environnement.

Nous avons déjà eu des réflexions avec l'ORM et l'Irfeff dans nos anciens travaux, et compte tenu de ce contexte favorable nous avons décidé de mettre en marche ce projet pour vraiment enrichir ces travaux existants, de régionaliser toutes les données que nous avons, de sexuer les données, et de faire un travail d'intégration de l'axe égalité entre les femmes et les hommes.

Concrètement, les objectifs du projet sont, avant tout :

- connaître quantitativement et qualitativement l'économie verte et verdissante et la place tenue aujourd'hui par les femmes au sein de ces emplois ;
- réaliser des actions de sensibilisation des acteurs, à la fois économiques et institutionnels, de la place que pourraient prendre les femmes au sein de ces emplois au regard du diagnostic – et souvent nous nous sommes aperçus que ces métiers étaient traditionnellement occupés par des hommes. Nous avons donc voulu voir comment, à partir de la transformation de l'économie, les femmes pourraient saisir certaines opportunités d'emploi ;
- identifier les secteurs voire les métiers porteurs d'emploi au regard de certains effectifs et de certains critères que nous avons choisis ;
- initier un travail partenarial, et donc réaliser ce projet commun aux trois structures au regard des habitudes de travail que nous avons précédemment.

Je reviens sur les trois grandes phases du projet : première phase, la réalisation du diagnostic généré, sur l'emploi, la demande et l'offre d'emploi ; deuxième phase, l'organisation et l'animation de rencontres et d'entretiens d'acteurs économiques et institutionnels ; troisième phase, la mise en œuvre de pistes d'action.

Isabelle BOISSEAU

Je vais prendre le relais pour l'aspect diagnostic. La première question à se poser c'est déjà : « Qu'est-ce que l'économie verte et comment en quantifier l'emploi ? » En fait, on s'est complètement calés sur les définitions et périmètres donnés par le service statistique du ministère du Développement durable, le service statistique qui s'appelle SOeS (service d'observation et de la statistique), et qui, grâce à des avancées méthodologiques très récentes, nous permet d'observer et de quantifier l'emploi en région,

sous certaines conditions. Ceci dit, quand on parle d'économie verte, ici on parle d'un périmètre très précis, on n'est pas du tout dans du flou ou des représentations.

Il y a deux façons d'approcher l'emploi : soit on pense à l'activité des entreprises, qui serait en lien avec l'économie verte, soit on considère les métiers, c'est-à-dire les professionnels, les personnes qui exercent un métier vert ou un métier verdissant.

Je vais vous présenter assez rapidement le périmètre de l'économie verte si l'on s'intéresse à l'approche sectorielle. Ce que nous dit ce SOeS, c'est qu'il est composé des « éco-activités », et des activités dites périphériques, qui ne sont pas spécifiquement dédiées, mais favorables à la protection de l'environnement ou à la gestion des ressources naturelles. Donc on a les activités dédiées et les activités favorables (cf. tableau ci-dessous).

Éco-activités	Protection de l'environnement	Contrôle de la pollution de l'air
		Gestion des eaux usées
		Gestion des déchets
		Gestion des déchets radioactifs
		Réhabilitation des sols et eaux pollués
		Minimisation des bruits et vibrations
		Nature, paysage, biodiversité
	Gestion des ressources naturelles	Gestion durable de l'eau
		Récupération (matières premières secondaires)
		Maîtrise de l'énergie
	Activités transversales	Énergies renouvelables
		Services généraux publics
		R et D
		Ingénierie
Activités « périphériques » favorables à la protection de l'environnement ou à la gestion des ressources naturelles	Production et distribution de l'eau	
	Gestion des espaces verts	
	Transport (Grenelle) comportant les informations de transport (public, ferroviaire, maritime), leur entretien / réparation et leur construction	
	Autres activités de la gestion des ressources (Grenelle) relevant de l'agriculture, de la construction, des produits industriels et services.	

Source : Service de l'observation et des statistiques du Commissariat général au développement durable - SOeS.

Dans les activités dédiées, les éco-activités, on a les activités-socles historiques : la protection de l'environnement, la gestion des ressources naturelles et des activités transversales qui sont par exemple la recherche-développement, tout ce qui va être innovation technologique sur des process verts, l'ingénierie, les activités de bureaux d'études quand ils font des études d'impact, etc.

Dans les activités périphériques, on va avoir, pour parler vite, les activités qui sont portées par les décisions du Grenelle de l'environnement, donc les activités liées au transport, à la construction et l'éco-construction, l'agriculture et la conversion bio, etc.

La difficulté – pour le moment, parce qu'elle n'est que temporaire –, c'est d'arriver à quantifier l'emploi en région quand on fait cette approche sectorielle. Par contre, il y a une autre façon de l'approcher, par les métiers exercés, et là on peut tout à fait quantifier l'emploi en région, et c'est pour ça que c'est l'approche qu'on a choisie ici. Je vous rappelle ce qu'est un métier vert : un métier dont la finalité et les

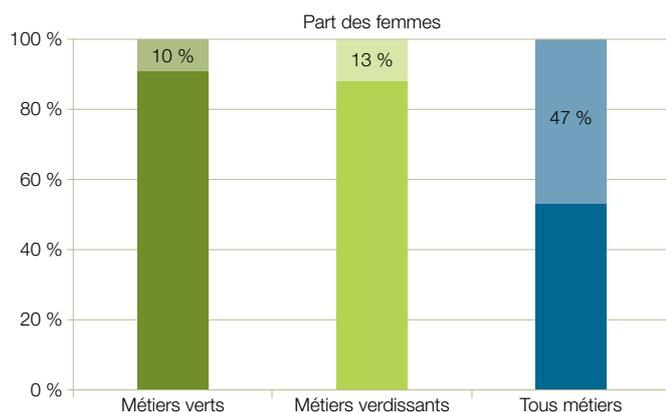
compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser et corriger les impacts négatifs sur l'environnement – c'est-à-dire les activités dédiées à l'environnement. Et un métier verdissant : un métier dont la finalité n'est pas directement environnementale, mais qui contribue à l'environnement, c'est un peu le pendant de nos éco-activités et activités périphériques de tout à l'heure.

On se réfère à une nomenclature qui est la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles, je passe assez vite là-dessus, mais il faut savoir que 9 métiers verts sont identifiés, c'est-à-dire relativement peu, et 66 métiers verdissants. Disons que les métiers verdissants, ce sont des métiers en cours de transformation. Il s'agit de métiers souvent traditionnels mais qui sont en train de changer. Les disciplines mobilisées pour exercer ces métiers, les savoir-faire, les procédures sont en évolution. Les professionnels vont voir, en changeant leur organisation du travail, la nécessité de se former. À travers ces 66 métiers verdissants, on voit bien que ce sont des métiers qui vont faire appel à la formation continue ou à la formation initiale.

Les résultats ne vont pas être présentés en détail – si certains d'entre vous sont intéressés, on pourra envoyer par mail le diagnostic qui a été fait à l'issue de cette phase 1 –, on va vous présenter les grandes tendances et une synthèse de ces grandes tendances.

L'économie verte représente, en termes de métiers exercés, de professionnels au travail, de personnes physiques, à peu près 15 % de l'emploi régional, avec 1 % pour les métiers verts – on s'en doute, on a vu qu'il y a 9 métiers qui sont identifiés – et 14 % de métiers verdissants. C'est près de 260 000 personnes en emploi aujourd'hui, c'est-à-dire beaucoup plus que certaines branches d'activité. C'est vraiment, je pense, à considérer comme un mouvement de fond qu'il va falloir suivre. Les femmes y sont très peu présentes. Alors c'est évidemment assez interpellant, parce que si on pense que tout ce qui est économie verte va être porté par les dispositifs publics, même par des initiatives volontaristes, on peut se dire que les femmes risquent de rater le coche.

On voit que dans l'économie « classique » elles représentent à peu près 47 % des emplois, et au niveau des métiers verts elles ne représentent que 10 % des emplois, et 13 % des emplois pour les métiers verdissants. Elles sont très peu là. Elles sont très peu là, mais elles tiennent une place très spécifique... dont je vais vous parler tout à l'heure.



Champ : actifs ayant un emploi exclusivement.
Source : Insee – Recensement de la population au lieu de résidence, 2008 – Traitement ORM.

Au niveau des métiers verts, elles vont se retrouver dans les métiers de la production et de la distribution de l'énergie et de l'eau, les métiers de l'assainissement et du traitement des déchets, les métiers de la

protection de la nature et les métiers transversaux. Là, vous voyez qu'elles sont effectivement très peu nombreuses notamment au niveau des métiers de l'assainissement et du traitement des déchets. Elles sont un peu plus nombreuses dans les métiers transversaux, dont tout à l'heure on disait que ça pouvait être des métiers de l'ingénierie, de R&D, et on verra après que cela s'explique.

Métiers verts	Effectif total	Part des femmes
Métiers de la production et la distribution d'énergie et eau	3 983	14 %
Métiers de l'assainissement et du traitement des déchets	3 905	2 %
Métiers de la protection de la nature	360	11 %
Métiers transversaux	852	24 %

Champ : actifs ayant un emploi exclusivement.

Source : Insee – Recensement de la population au lieu de résidence, 2008 – Traitement ORM.

Dans les domaines employeurs de métiers verdissants, on retrouve nos métiers traditionnels mais en transformation, donc on a bien sûr des métiers liés au bâtiment, avec toute la transformation sur l'éco-construction, le respect de nouvelles normes pour l'isolation afin de faire maîtriser l'énergie, etc., les métiers liés au transport et à la logistique, les métiers liés à la maintenance, etc. Dans tous ces domaines, on trouve des métiers verdissants, des métiers en transformation, et à part les métiers liés à l'action sociale, culturelle et sportive, la parité est loin d'être respectée. On a aussi les métiers liés à la communication et l'information ou les métiers liés au commerce, mais disons que ce sont des effectifs plus minces, et un nombre de métiers réduit – par exemple, pour les métiers liés au commerce il y a un seul métier répertorié.

Dans ces domaines employeurs, les femmes tiennent une position très particulière, car quand elles sont présentes elles le sont sur des qualifications très spécifiques.

On va faire deux comparaisons : on va comparer l'économie verte avec l'économie régionale globale, et on va comparer la place des femmes et des hommes au sein de notre économie verte. On a des femmes peu présentes dans l'emploi – et aussi dans la demande d'emploi, c'est un peu le pendant de l'emploi. On trouve des chiffres relativement équivalents ; on a plus d'emplois salariés, mais c'est aussi en raison des métiers verts qui sont exclusivement des emplois salariés – je n'entre pas dans le détail, c'est aussi des choix de nomenclature. On a une surreprésentation des niveaux « bac » et des « bac et plus », notamment des bac + 3. Les femmes sont très représentées dans l'économie verte au niveau de ces formations supérieures, alors qu'elles le sont moins dans l'économie classique ; il y a plus d'emplois à temps complet, moins de contrats sans limite de durée, et une surreprésentation des professions intermédiaires et des cadres, avec très peu d'employés.

Si on compare la place des femmes et des hommes dans cette économie verte, on voit que les hommes sont surreprésentés. Les femmes sont plus souvent à des postes salariés que les hommes – je crois que l'on retrouve aussi cela dans l'économie classique. Par contre, elles sont beaucoup plus diplômées que les hommes. Néanmoins, elles occupent moins souvent des emplois à temps complet que les hommes et elles sont moins souvent en emploi sans limite de durée. Le clivage est très net : les femmes sont surreprésentées dans les professions intermédiaires et chez les cadres, et les hommes sont surreprésentés au niveau des postes ouvriers.

Donc, il y a très peu de femmes dans l'économie verte, mais quand elles sont présentes, elles sont sur des postes extrêmement qualifiés, des postes de technicienne supérieure ou de cadre. Voilà ce que je pouvais dire dans un premier temps, mais il y a des résultats beaucoup plus détaillés dans le document que l'on peut vous envoyer si vous êtes intéressés.

Marjorie LANCIAUX

Afin de retenir les domaines porteurs d'enjeux pour la suite de l'action, une grille d'aide à la décision a été construite, tenant compte des critères de pertinence suivants :

- effectif total et poids dans l'emploi de PACA ;
- spécificité PACA ;
- mixité ;
- qualité de l'emploi féminin ;
- prévision de départs en retraite ;
- chômage ;
- tension ;
- existence d'une filière de qualification ou domaine tremplin ;
- dynamisme.

Nous avons tout d'abord retenu l'effectif total et le poids de l'emploi en région. Sur ce point, on a souhaité mettre en évidence les domaines dans lesquels il y avait des effectifs importants en termes d'emploi et voir si, en PACA, il y avait une éventuelle surreprésentation de l'emploi par rapport au niveau national. Ensuite nous avons retenu le critère de mixité, afin de mettre en évidence les taux de mixité très faibles. Concernant la qualité de l'emploi féminin, nous l'avons évaluée au regard de la part des temps complets ou de la stabilité des contrats, et nous avons également relevé les écarts salariaux. Sur le critère de la prévision des départs en retraite, il s'agit tout simplement de la part de professionnels âgés en emploi, qui permet d'anticiper d'éventuels départs et surtout des renouvellements d'effectif. Sur le chômage, ce qui a été mis en évidence, c'est le faible taux de chômage de longue durée. Sur la tension, c'est la comparaison entre les offres d'emploi déposées et les demandes d'emploi enregistrées sur ces domaines. Pour l'existence d'une filière de qualification ou domaine tremplin, on a estimé que le domaine était tremplin s'il existait une filière de qualification sur l'ensemble des niveaux de qualification, ou si on estimait que l'insertion pouvait être facile sur ces domaines. Dernier critère, le dynamisme, c'est simplement une estimation établie sur la base de rencontres avec des professionnels, qui nous permettait d'anticiper des développements d'activité.

Outre ces critères de pertinence, nous avons également pris en compte des critères de faisabilité, notamment, sur la région, l'existence d'un réseau d'acteurs sur ces thématiques, pour nous aider à évaluer les opportunités d'emploi et à travailler sur ces thèmes spécifiques. Ensuite, nous avons regardé l'existence ou non de travaux déjà menés sur l'égalité et sur ces domaines – c'est vrai qu'on a souhaité ne pas nous positionner à nouveau sur des thématiques qui auraient déjà été explorées.

À l'issue de cette analyse, nous avons mis en évidence trois domaines sur lesquels nous allons poursuivre notre action. Il s'agit des domaines de l'assainissement et du traitement des déchets, de la maintenance, et de l'entretien des espaces verts.

À partir du choix de ces trois domaines *a priori* porteurs d'enjeux au regard de la place des femmes, nous allons animer et organiser des rencontres et des entretiens d'acteurs, afin d'en tirer des témoignages et des bonnes pratiques concernant l'accès de ces métiers et emplois aux femmes. Dans ce cadre, est prévue la refonte des actions de sensibilisation auprès des acteurs de l'AIO (accompagnement information orientation) et de la formation afin de croiser la dimension égalité à celle de l'économie verte.

À l'issue de l'action 2, nous allons réfléchir à la mise en œuvre de pistes d'actions de sensibilisation et de communication permettant de favoriser l'accès des femmes. On ne sait pas encore quelle vont être ces actions, nous sommes en train de regarder déjà ce qui existe, ce qui fonctionne en région et en France, pour pouvoir peut-être s'en inspirer et adapter nos outils à notre thématique.

DÉBAT



Céline GASQUET

Je voudrais savoir dans quelle mesure la démarche que vous avez mise en œuvre sur l'économie verte peut être reproduite dans un autre secteur d'activité. Et avez-vous réfléchi à la façon dont vous allez pouvoir observer les effets de l'ensemble de vos travaux ?

> Isabelle BOISSEAU

Il n'y a pas de raison que la méthode ne puisse pas être reproduite sur d'autres secteurs. Aucune question n'est vraiment spécifique à l'économie verte, quand on regarde les critères de pertinence et les critères de faisabilité. Ce qui nous a amenés à penser cette méthode ou à l'appliquer, c'est le fait de partir de l'idée que l'économie verte est une économie porteuse d'emplois – il y a des emplois qui se créent mais aussi des emplois qui disparaissent –, mais c'est vraiment une économie en transformation, donc c'est une opportunité. Cependant, les femmes n'y sont pas présentes actuellement. C'est vraiment cela qui nous a amenés à développer cette méthodologie et à être assez systématiques. Mais la méthode en elle-même...

À mon avis, ce sont des questions que l'on se pose de toute façon assez classiquement dès que l'on s'intéresse à la place des femmes dans un secteur, quel qu'il soit.

> Marjorie LANCIAUX

Sur la manière d'observer les effets sur nos actions, on n'y a pas encore pensé, il va falloir qu'on y travaille. Par contre, on a pensé mettre en place déjà une démarche d'observation de l'économie verte. Savoir comment on va pouvoir continuer à observer ces données de l'emploi de manière pérenne, à partir de cette démarche de diagnostic.

> Isabelle BOISSEAU

C'est vrai qu'un des objectifs du projet, de la phase 3, c'est de mettre en place un tableau de bord pérenne qui va observer ces critères au fil du temps. Aussi, chaque fois que l'on pourra le réactualiser on le fera.

Il est évident que l'on ne va pas observer directement les résultats de ces actions, parce que cela n'est pas aussi simple que ça, mais en tout cas notre volonté est de faire une observation à long terme avec la mise en place de ce tableau de bord – qui pourrait d'ailleurs être repris au sein du RREFH, je pense que ça pourrait être un des outils de veille.



Anne-Marie DAUNE-RICHARD

La faible présence des femmes dans l'économie verte et verdissante est-elle plutôt due à un manque de qualification ou au fait que les offres d'emplois dans ce secteur sont peu attractives ? Et voyez-vous un lien entre le type d'entreprises présentes sur le secteur (associations, TPE...) et la forte proportion de femmes sur les emplois à temps partiel, CDD... ?

> Isabelle BOISSEAU

Si on regarde les domaines de métiers employeurs verdissants, on s'aperçoit que, historiquement, ce sont des domaines où les hommes sont beaucoup plus présents que les femmes. C'est tout le lien avec le périmètre qui est choisi pour décrire une économie verdissante : l'économie qui se transforme actuellement, ce sont les métiers liés au bâtiment, au transport-logistique, etc., donc des métiers très masculins. De plus, dans les métiers verts, les métiers de l'assainissement et du traitement des déchets, par exemple, sont des métiers peu attractifs. Beaucoup de métiers nécessitent des qualifications « ouvrier », où l'on sait que les femmes sont moins nombreuses. Les métiers de la protection de la nature, représentent vraiment une niche d'emploi – 360 emplois, c'est quasiment dérisoire –, ceci dit la part des femmes n'y est pas non plus très importante.

Quant à la seconde question concernant les conditions d'emploi et la qualité de l'emploi des femmes, on s'aperçoit quand même que dans l'économie verte, les femmes ont plus d'emplois à temps complet, qu'il y a globalement une meilleure qualité d'emploi que dans l'économie classique. Donc ce n'est pas *a priori* une réponse possible. Quant à parler du type d'entreprises qui les emploient... Les secteurs sont tellement variés que l'on retrouve tous les types d'entreprises. On va avoir de l'industrie, de l'artisanat, des TPE, des bureaux d'études innovants, des start-up avec des militants hyper-motivés... Il n'y a pas un profil général d'entreprise qui pourrait nous aiguiller sur la place des femmes. Ce qui est en train de verdifier, je pense que ce sont plus des secteurs du bâtiment ou de la production, et moins les services – on a très peu de postes d'employés –, c'est dans un second temps que ça va verdifier. Toute l'économie va devoir suivre les nouvelles réglementations, actuellement le mouvement de fond démarre par les secteurs du Grenelle, secteurs historiquement masculins.

Philippe GUY

Est-ce qu'on a une idée du regard qu'ont les femmes sur tous ces emplois ?

Parce que la parité, l'égalité, ça ne veut pas forcément dire qu'il faut qu'il y ait 50 % d'hommes et 50 % de femmes dans l'assainissement et le traitement des déchets. Personnellement je ne vois pas l'intérêt de la parité dans ce domaine-là. Je comprendrais tout à fait que dans certains des métiers que vous évoquiez les femmes n'en aient pas une perception idyllique. Je prendrais au hasard les espaces verts : en été il fait chaud, en hiver il fait froid, il y a des contraintes importantes, et peut-être – mais là je parle sans savoir – que les femmes ont moins envie d'être soumises à ce genre de problématiques que les hommes. D'où la non-nécessité d'une éventuelle parité. Question pour créer un peu le doute parmi nous et créer le débat là-dessus.

> Sophie BROCHIER

Sans parler de parité, sur des métiers verdissants il y a des écarts qui restent conséquents là où on devrait être sur des pourcentages proches, des endroits où il y a des 3 % à 5 %. Ce sont des domaines où en plus de l'aspect verdissant il y a l'aspect innovant, ça veut dire qu'il y a un recul.

Quitte à faire des analyses sectorielles, je trouve très important que ça se passe en lien avec le réseau, parce que l'analyse sectorielle a des effets pervers sur les métiers verts, puisqu'on va avoir une approche de l'égalité globale. Il faut vraiment que ces études se reproduisent dans de nombreux secteurs, et pousser plus loin l'analyse. Je pense qu'il y a des effets de structure qui sont masqués dans ces chiffres, parce que dans l'action sociale, culturelle et sportive, ce sont des secteurs très fortement associatifs et probablement avec les statuts les plus précaires.

Moi, je m'interroge, j'ai envie d'aller plus loin, de comprendre pourquoi là où il y a 3 %, 4 %, 5 %, elles n'y sont pas. Sans aller jusqu'à la parité, évidemment, mais normalement on devrait être entre 60 % et 40 % partout, c'est cela qui pose problème. Toutes ces focales sectorielles sont intéressantes pour cela.



> Isabelle BOISSEAU

Si je peux répondre à la question « poil à gratter », il y a quand même un élément de réponse à vous donner. On se dit que ce qui est important pour nous, ce n'est pas de chercher le 50-50. On s'est posé beaucoup de questions par rapport à ces métiers peu attractifs : est-ce que l'objectif est de dire aux femmes « Allez-y donc » alors que ce sont des métiers peu attractifs où les hommes eux-mêmes ont de mauvaises conditions d'emploi ? Pour nous l'idée – vous nous direz si c'est une bonne idée ou non – c'est plutôt l'opportunité de travailler sur les conditions d'emploi en général. Améliorer les conditions d'emploi qui profiteront aux hommes, c'est aussi une façon d'y faire venir les femmes. Enfin, c'est un discours qu'on pourrait avoir.

> Marjorie LANCIAUX

Effectivement, sur la méthode, c'est ce qu'on veut mettre en place dans le cadre de l'action 2. On a choisi uniquement trois domaines pour vérifier, avec les professionnels du secteur, quelles sont les conditions d'emploi, s'il y a des opportunités éventuelles pour les femmes... C'est sur cette action qu'on va aller vérifier ces choses-là.

> Sophie CROQUETTE (AVCM Conseil)

Je voudrais témoigner d'une expérience que l'on mène concernant la création d'entreprise en lien avec le secteur des emplois verts. On a constaté, dans des réunions spécifiques où l'on essayait d'alerter, de conseiller et de lutter contre les stéréotypes sur le sujet précisément des emplois verts – où il faut effectivement, à notre niveau d'accompagnateurs, qu'on soit en mesure de conseiller correctement des personnes qui souhaiteraient s'investir professionnellement dans ce secteur –, que les femmes sont très intéressées, et elles sont d'ailleurs tout à fait majoritaires, et demandeuses d'une nouvelle façon de gérer, de créer et de développer des services en lien avec l'économie verte. Pour nous, c'est assez intéressant parce que cela nous permet d'avoir un angle d'attaque qui, très concrètement, intéresse le public féminin.



Françoise RASTIT

Je voulais savoir si l'âge entrait en compte, c'est-à-dire si on a des renversements de tendance avec les jeunes.

> Isabelle BOISSEAU

Le critère d'âge a été pris en compte dans l'analyse détaillée mais n'a pas été repris dans la grille d'aide à la décision. Est-ce qu'il y a un changement de tendance avec la nouvelle génération ? Alors là je pense que Marjorie, qui rencontre plein de jeunes à la Cité des métiers, va pouvoir répondre !

> Marjorie LANCIAUX

Il n'y a rien de vraiment spécifique. Dans le diagnostic, la répartition par âge montre que c'est la tranche 25-54 ans qui est la plus importante chez les femmes, et il y a beaucoup moins de seniors.



Jean-Claude JAILLET

Moi je reste quand même interpellé par ces chiffres. Ayant fait de la sociologie de l'environnement il y a quelques années, il me semble me rappeler que, selon mes cours, les femmes étaient quand même beaucoup plus sensibles que les hommes à l'environnement, et donc aux métiers verts et verdissants. Je m'attendais à en voir plus dans ce genre de métiers.

> Isabelle BOISSEAU

Dans l'économie verte, on n'est pas calé sur l'environnement mais sur le croisement entre l'économie et l'environnement. On est davantage sur une problématique globale développement durable, en tout cas on essaie d'aller vers ça, et donc vers des métiers qui ne sont pas spécifiquement environnementaux ; on a des métiers qui sont favorables à l'environnement. Ici, on élargit complètement le périmètre.

Il est vrai que l'on trouve encore beaucoup de femmes intéressées par la thématique environnement. Plus on grimpe dans la qualification, plus on va vers des métiers de chargé de mission, d'ingénieur, plus on trouve des femmes dans cette thématique environnementale. Mais si on élargit au périmètre économie verte, on quitte l'environnement tel qu'on se le représentait autrefois. C'est vraiment une nouvelle façon de penser, il faut penser verdissement, transition économique, mutation.

Anne-Sophie DUMORTIER (ORM, RREFH)

Au niveau de la démarche, avez-vous eu des difficultés à intégrer cet axe égalité hommes-femmes au départ, dans la réflexion ? Et au fur et à mesure, avez-vous rencontré des freins ? Ça peut être intéressant pour ceux qui veulent intégrer la problématique égalité hommes-femmes dans leur champ.



> Isabelle BOISSEAU

Effectivement, je vois à quoi tu fais allusion. Disons que la thématique économie verte était déjà tellement complexe en elle-même pour qu'il y ait un consensus sur ce dont on parle ensemble (périmètre, ce qu'il recouvre, etc.) qu'on a passé beaucoup de temps à « défricher » l'économie verte. La place des femmes venait toujours un peu dans un second temps puisqu'il « suffisait » de sexuer nos données, et ça il n'y avait pas de souci. Le problème méthodologique a d'abord été de cerner l'emploi en région. Par contre, la question de fond qu'on avait depuis le début, et cela bien avant que les périmètres soient arrêtés, bien avant que la méthodologie soit construite pour les régions – Marjorie le savait déjà et m'en avait déjà souvent parlé –, c'est qu'il y a un problème concernant la place des femmes. On savait qu'elles étaient minoritaires dans ces emplois bien avant de pouvoir l'objectiver.

> Marjorie LANCIAUX

Effectivement, sur le terrain, de par nos observations, on avait vu qu'il y avait un problème de mixité, qu'il y avait peu de femmes sur ces emplois. Après, c'est vrai qu'on a mis du temps à s'approprier le périmètre de l'économie verte, qui était très souvent changeant. Sur l'intégration de la notion de genre, on s'est formés au fur et à mesure, et on a pu bénéficier de certaines formations pour s'approprier ces nouvelles notions que l'on n'avait pas l'habitude de traiter. Mais ça me semblait évident, au départ, de traiter de ces questions, et je ne me rappelle pas de difficultés.

Nils GINESTOU (Région PACA)

Sur la nomenclature des métiers verdissants, je me demandais s'il n'aurait pas été intéressant d'avoir comme point de comparaison, par exemple sur les métiers liés au bâtiment verdissant, le taux de féminisation sur l'ensemble du secteur, pour pouvoir mesurer le différentiel et évaluer en quoi l'environnement influe sur le déterminisme du sexe. Et pour regarder en quoi l'environnement, avec son référentiel de valeurs, a été investi par les femmes depuis plusieurs années. Parce que c'est cela qui est important, notamment sur la question de la pénibilité, on peut remarquer que tout ce qui est aide à la personne, ce sont des métiers pénibles physiquement, et où l'on peut avoir 200 femmes sur 200 stagiaires en formation professionnelle (c'est le cas sur quatre ans pour le diplôme d'auxiliaire de vie sociale). Donc derrière il y a un investissement de valeurs qui n'est pas forcément lié à la pénibilité du travail.



> Isabelle BOISSEAU

Ce qui manque peut-être ici – mais on ne voulait pas être trop dans le détail des résultats, mais plus dans la démarche et dans la méthodologie –, c'est la liste des métiers liés au bâtiment dits verdissants – on a des métiers comme maçon, couvreur, etc. Ces métiers sont verdissants, ce qui veut dire que beaucoup ne sont pas verts. Même si le métier est en train de changer, dans beaucoup d'entreprises le métier est encore exercé de façon classique, il faut vraiment comprendre le verdissement comme un mouvement, comme une dynamique.



Un intervenant

Vous répondez à mon interrogation, parce que je pensais par exemple que les maçons s'étaient spécialisés dans l'installation photovoltaïque...

> Isabelle BOISSEAU

Effectivement, il vous manque cette donnée. On ne peut pas dire que les métiers pris en compte ici ont déjà été investis par « le vert » et que plus de femmes s'y sont positionnées. Ça reste le métier de maçon,

> Françoise RASTIT

Il faut mettre un bémol à la vision un peu rapide qui consisterait à envoyer massivement les femmes sur les métiers en développement par qu'elles y sont très peu présentes, et regarder d'abord quelles sont les conditions d'emploi.

> Marjorie LANCIAUX

C'est pour cela qu'on a choisi d'étudier uniquement les trois domaines retenus, afin de vérifier les réelles conditions d'emploi et de bien choisir les métiers sur lesquels on va communiquer. Ce travail se fera notamment avec des représentants d'employeurs et des fédérations professionnelles.



Jean-Claude JAILLET

En fait, c'est encourager les femmes au sein de l'économie verte et verdissante sauf si l'emploi est pénible !

> Isabelle BOISSEAU

Là, il y a vraiment un débat difficile, que l'on mène au sein de notre groupe de travail. On compte aussi sur le réseau pour nous aider à avancer dans la réflexion, parce que certains métiers sont peu attractifs. Est-ce que l'objectif c'est d'y faire aller les femmes ? On se dit que ce travail est une opportunité pour travailler sur les conditions d'emploi des hommes et des femmes. En même temps, on nous dit que ce sont des emplois peu qualifiés qui permettent à des femmes peu qualifiées d'accéder à l'emploi...

Je pense que c'est un débat que les membres du réseau connaissent par cœur, sur lequel en tout cas ils ont certainement des avis qui pourront nous aider.

En même temps, ce que je voudrais dire, c'est que dans l'économie verte il y a des emplois de très bonne qualité et des emplois hyper-intéressants, sur lesquels les femmes sont positionnées de façon minoritaire ; Il faut vraiment qu'elles puissent avoir leur chance. On a un peu tous les cas de figure, ce qui est logique puisque le périmètre recouvre des domaines d'activité, des types d'entreprises, des types de métiers extrêmement différents.



Jean-Claude JAILLET

Si j'ai bien compris, l'idée est que les métiers verts et verdisants vont se développer, qu'il va y avoir de plus en plus d'opportunités d'emploi dans ce domaine, et c'est pourquoi il faut encourager les femmes à y aller pour rattraper cet écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes de manière globale. C'était un peu le propos introductif sur le développement de l'économie verdisante, non ?

> Marjorie LANCIAUX

Ce n'est pas ce qu'on dit précisément. On parle de la transformation des métiers. Après, développement d'emplois... point d'interrogation, on n'est pas capables de répondre à cette question. Par rapport au diagnostic élaboré et aux critères, on va pouvoir se dire qu'il y a des possibilités d'emplois.

> Isabelle BOISSEAU

Comme le dit Marjorie, multiplication des emplois... non, ce n'est pas comme ça que ça va se passer, il n'y a pas une vague verte, etc. On est toujours très prudents. Ce qu'on sait c'est que ça se transforme, et cette transformation, ce verdisement, entraîne des modifications dans l'organisation du travail. Cela on le constate vraiment, certains corps de métier se mettent à travailler ensemble, ce qu'ils ne faisaient pas auparavant. Il y a des métiers beaucoup plus transversaux, pluridisciplinaires, etc. Et on se dit que si cela entraîne des réorganisations dans la façon de travailler, c'est peut-être l'opportunité de modifier des choses en mieux et que les femmes puissent s'y insérer... On prend tout cela en compte, pas simplement la création d'emplois.

> Françoise RASTIT

Par rapport au débat de ce matin sur le fait de proposer aux femmes des emplois traditionnellement masculins, ce que l'on constate, c'est qu'il faut augmenter le choix dans le possible du travail pour les femmes. Il n'y a pas de raison que des femmes ne puissent pas exercer des métiers qu'elles trouvent intéressants malgré leur pénibilité. Il faut que ce soient les femmes qui choisissent, et non pas nous qui leur disions où il faut qu'elles aillent.

La deuxième chose, c'est qu'on a vu que si on mettait des femmes sur des métiers masculins ça faisait progresser les conditions de travail. Donc les métiers pénibles aujourd'hui ont certainement à gagner dans ce mouvement de féminisation.

Enfin, le fait de proposer aux femmes de travailler dans un certain nombre de secteurs où elles ne sont pas forcément attendues, cela permet aussi de trouver de nouvelles formes d'emploi, de nouvelles façons de travailler un peu plus adaptées, et d'avoir une certaine créativité. Il ne s'agit pas d'intégrer des femmes exactement dans ce que nous connaissons aujourd'hui, mais de faire évoluer les structures et les méthodes.

> Marjolaine BERT (groupe La Poste)

Je voulais apporter un témoignage par rapport à ce que vient de dire Françoise Rastit. Au groupe La Poste, on a eu cette expérience de faire venir des femmes dans des métiers qui étaient fortement masculins, comme le métier de facteur. L'arrivée de ces femmes a été très intéressante puisqu'elle a permis une innovation dans les modes de travail. Avant, lorsqu'il y avait énormément d'hommes facteurs, on ne contestait pas le fait que les facteurs devaient porter des poids extrêmement élevés – les sacs de courrier. Lorsque les femmes sont venues exercer ce métier, elles ont demandé à avoir des chariots, et ça n'avait jamais été fait auparavant car les hommes, entre eux, n'osaient pas avouer qu'ils n'avaient pas la force, etc. Finalement ces chariots se sont généralisés à l'ensemble

du métier. Ce n'est pas un métier vert – même si on peut dire que c'est un métier verdissant parce que les hommes vont faire maintenant de la collecte de papier usagé, etc. –, mais dans un métier qui était fortement masculin, l'arrivée des femmes a permis d'améliorer les conditions de travail pour tous. C'est un témoignage très concret et vraiment très marquant, qui a eu beaucoup de succès.

> Catherine ALEXANDRIDES (CFDT)

Pour essayer de croiser avec ce qu'on a dit ce matin sur la valeur des emplois, etc., quand on a une convention collective et qu'un nouveau métier arrive, qui n'existe pas dans la nomenclature, l'employeur le met là, en fonction de son inspiration ou de son budget... Aussi, pour tous les métiers non répertoriés dans les conventions existantes, on pourrait en profiter pour en évaluer la valeur, et collaborer avec ceux qui travaillent sur les conventions collectives. C'est l'occasion rêvée !

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LES POLITIQUES : L'EXEMPLE DE LA DIRECCTE

Miguel COURALET, chef de cabinet de la Direccte PACA

Ce qui m'est demandé aujourd'hui, c'est parti d'un questionnement qu'on avait en interne, puisqu'on était très sollicités par Mme Rastit sur le nouveau plan régional, etc. Et on s'est dit : Comment on fonctionne ? Qui fait quoi ? Qui est intéressé par quoi ? Finalement, on a saisi l'opportunité d'avoir six inspecteurs-élèves du travail venus un mois chez nous (que j'ai pilotés) pour faire un travail sur la réalité de notre engagement, en tant que Direccte, sur cette thématique. Je vais vous restituer les résultats de ce travail. La photo n'est pas forcément sympathique pour nous, mais c'est l'occasion de se dire qu'on peut avoir des textes, des injonctions, mais finalement il y a des difficultés, il y a des forces de frottement dans nos rouages.

La création de la Direccte a fusionné huit directions régionales (DRTEFP, DDTEFP, Dire, DRCCRF, DRT, DRCA, DRCE, CRIE) en trois pôles : pôle T (travail), pôle 3E (entreprises-emploi-économie) et pôle C (concurrence et consommation). Aux niveaux infra-régional et infra-départemental, il y a aussi eu des regroupements (DDASS, DDE...) et on a fait des directions départementales rattachées à la préfecture, et notre ancienne direction départementale est devenue l'« unité territoriale ». Tout ça pour dire qu'on a mis ensemble des métiers très différents, des politiques à mener très différentes. C'est donc compliqué pour « faire famille », pour avoir les gestes-métier, pour avoir la culture de l'autre...

C'est donc dans ce contexte que nous agissons, avec un directeur régional, trois directeurs de pôles – qui ont un rang de directeur délégué ; ce sont de hauts postes, pour nous. Je suis le chef de cabinet. J'essaie de faire fonctionner tout cela au niveau de l'équipe de direction, et avec les unités territoriales.

Je vais donc dérouler les résultats de ces six inspecteurs du travail (ce sont des gens qui ont un bac + 5-6, et qui suivent une formation de dix-huit mois à l'INTEFP – Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle – donc de bon niveau), qui ont rencontré environ soixante personnes à l'intérieur et à l'extérieur de notre structure. Ils ont rencontré certains d'entre vous, ils sont venus vous demander ce que vous attendiez de la Direccte sur cette thématique de l'égalité professionnelle.

1. L'ÉTAT DES LIEUX DES ACTIONS ET MESURES MISES EN ŒUVRE PAR LA DIRECCTE PACA. ATOUTS ET SIGNES FAIBLES

Il y a bien un corpus juridique, des lois, des règlements, des articles du code du travail qui nous demandent de faire ceci ou cela, des circulaires... Mais pour la mise en application, il faut que cela passe

forcément par des métiers, des missions, une organisation, et des moyens d'intervention – les nôtres, avec les partenaires. Tout cela ne marche que s'il y a un vrai portage, une volonté, un accompagnement. Or la photo que nous renvoient ces inspecteurs du travail, c'est que ça ne marche pas bien. Aussi, ils nous ont proposé 36 pistes d'action, ça fait beaucoup. Certaines choses sont faciles à faire, d'autres sont un peu plus compliquées à mettre en place.

Tout cela se passe évidemment dans un contexte économique et social qui n'est pas simple, et cette thématique, bien qu'elle soit majeure, transversale, etc., n'est donc pas ce qui nous occupe tous les jours. Tous les jours, nous sommes occupés par le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le chômage, les contrats aidés, bientôt les emplois d'avenir, etc. Et pourtant, il faut que la thématique traverse toutes les politiques que nous accompagnons. Mais aujourd'hui la pression, les urgences font que l'on ne pense pas tous les jours au plan régional égalité professionnelle, et chaque agent ne pense pas tous les jours aux textes qui décrivent cela dans le code du travail.

Nous sommes forcément en lien avec des partenaires et des acteurs, que les inspecteurs du travail ont interrogés, et on s'aperçoit que, puisque nous sommes des prescripteurs et des collaborateurs, nous devons pouvoir mieux contractualiser sur cette thématique.

Comme je suis un bon fonctionnaire, je commence par une phrase de notre ministre du Droit des femmes, Najat Vallaud-Belkacem, qui, quand elle a pris son poste, a dit : « Sur l'égalité professionnelle, nous allons rendre la loi efficace. » Donc on avait bien un corpus !

Les leviers de la Direccte sont de :

- favoriser l'accès des femmes à l'emploi ;
- améliorer la situation des femmes dans l'emploi ;
- favoriser la mixité professionnelle.

Un certain nombre de mesures dans le pôle 3E permettent d'agir en la matière, parce que nous sommes en lien avec les branches professionnelles, avec les syndicats professionnels, avec les OPCA, avec plein de gens, donc il y a tout un travail que nous pouvons faire parce que nous sommes aux tables de discussion, nous sommes toujours en train de nous réunir pour tel ou tel sujet. Il y a un moyen très fort de sensibiliser, de mettre ça sur la table.

Un travail est réalisé pour sensibiliser, informer et former les salariés et les demandeurs d'emploi des deux sexes, notamment avec nos partenaires, mais aussi avec l'animation que nous avons, avec le Service public de l'emploi local (SPEL), etc.

Ensuite, au sein du pôle 3E, un certain nombre d'actions sur l'accompagnement des mutations économiques sont initiées en matière de gestion prévisionnelle des emplois, de besoins de formation, d'actions de revitalisation – quand une entreprise licencie ou ferme, le préfet peut demander à l'employeur de faire un plan de revitalisation –, ainsi que les PSE. Dans les PSE on peut discuter, négocier, influencer sur le contenu. Enfin, il y a les actions rattachées au Fonds social européen (FSE). L'État intervient aussi pour travailler sur l'égalité professionnelle ; on parle alors des contrats de mixité.

On peut dire que, quand les inspecteurs-élèves du travail ont visité le pôle 3E, ils ont trouvé de nombreux dispositifs qu'ils ne connaissaient pas et qui ont un impact sur la vie des entreprises, la vie des communes, etc. Je ne vous parle pas des pôles de compétitivité, etc., où nous sommes aussi. Voilà ce qui devrait être, après on verra la réalité des choses.

Le pôle T est le pôle de la politique du travail où se trouve l'inspection du travail. Dans le code du travail plusieurs textes prévoient des mesures concernant la protection de la femme enceinte – à l'embauche, à la rupture de son contrat de travail –, la protection face aux discriminations directes ou indirectes, l'emploi, le licenciement, les rémunérations, l'intéressement, la formation, etc.

L'inspecteur du travail tient en sa possession un arsenal juridique – qu'ont aussi les délégués du personnel ou les syndicats. Un chapitre est dédié à l'égalité de rémunération, on en a parlé ce matin, ça se vérifie concrètement dans les entreprises. Là encore, c'est ce qui est prévu, on verra après ce qui se passe.

Les moyens d'intervention de l'inspection du travail consistent en un rôle d'information – il y a beaucoup de gens qui s'y renseignent, qui viennent discuter, il y a un service de renseignement ; mais aussi d'investigation et de sanction. On verra si les inspecteurs du travail vont sur ce terrain-là et comment ils y vont. L'inspecteur du travail peut aller très, très loin dans l'investigation pour vérifier des problèmes d'égalité de rémunération, mais ça exige énormément de temps, quelquefois, pour peu de salariés.

Dans le code du travail – l'inspection du travail est amenée à le faire respecter, et les représentants du personnel à s'en emparer –, certains éléments doivent être négociés au niveau de l'entreprise, au niveau de la branche. Ce n'est pas toujours bien fait, ce n'est pas toujours très complet, les représentants du personnels sont parfois un peu démunis – certains sont très aguerris mais d'autres le sont moins. L'inspection du travail doit vérifier et accompagner tout cela.

Depuis peu, si une entreprise n'a pas respecté un certain nombre de choses, elle doit produire un plan d'action sinon elle a une pénalité de 1 %. Nous devons vérifier que ce plan existe, son contenu, et éventuellement la mettre en demeure d'améliorer la situation, voire instaurer des pénalités. Ceci est prévu dans l'arsenal, c'est assez important.

Les comités d'entreprise doivent recevoir toute l'information adaptée notamment un rapport de situation comparée, qui s'applique dans les entreprises de plus de 300 salariés, et dans celles de moins de 300 salariés c'est un rapport économique et social.

2. COMMENT LA DIRECCTE MET EN ŒUVRE LES DIFFÉRENTS LEVIERS D'ACTION ?

Il y a un arsenal droit du travail/droit des salariés, il y a un arsenal pour le contrôle, il y a un arsenal pour les représentants du personnel, pour la négociation. L'employeur a aussi le devoir d'informer les salariés par affichage. L'idée est d'informer les salariés de leurs droits.

Sur le champ de l'emploi, certaines actions sont réalisées mais de façon très sporadique. On agit sur l'insertion par l'économie, sur les contrats aidés, sur tout ce qui relève de nos missions en croisant avec l'égalité professionnelle hommes-femmes mais de manière insuffisante.

L'intérêt de la venue des inspecteurs du travail est qu'ils ont questionné tout le monde ; tout le monde est passé à la moulinette. Ils nous ont ainsi décrit ce qui se passait ou ce que faisaient les agents. Finalement, quelques agents ont réalisé qu'ils avaient engagé quelques actions. Mais ce ne sont jamais des actions très concertées, très organisées. Ce n'est pas très connu dans la chaîne hiérarchique. C'est parce qu'un agent est sensible à la problématique, qu'il a été mis dans un réseau qui est porteur, ou parce qu'il y a dans le département une déléguée aux droits des femmes assez motrice et qui les sollicite.

Ce que je veux dire, c'est que sur l'emploi un certain nombre d'actions existent, mais on ne peut pas dire que ça traverse tout, bien au contraire. Beaucoup reste à faire sur l'insertion par l'économie et l'égalité

professionnelle des femmes, sur les contrats aidés et l'égalité professionnelle des femmes. Selon le rapport, on n'a pas la vision d'une politique structurée. Il a même été pointé que certains l'ont fait à un endroit et pas à un autre, ce qui stigmatise davantage.

Au niveau de la politique de l'emploi, on ne dispose pas aujourd'hui d'assez d'outils statistiques, d'analyse sur les métiers, pour pouvoir orienter notre politique, et dire « il y a un déficit là, on va orienter dans tel secteur », etc. Cela signifie qu'au niveau du pôle 3E ils naviguent sans ce « GPS ».

À l'inverse, l'existence de financement FSE fait bouger les choses au sein du pôle 3E car, dans ces dossiers, la thématique femmes-hommes est toujours présente et est accompagnée de questionnaires très rigoureux. On se dit souvent que c'est tellement bien qu'il faudrait l'appliquer à tous les conventionnements existant par ailleurs

Quand on discute avec les chargés de mission porteurs de projets, ils disent que c'est quelquefois douloureux d'obtenir des contractants une analyse fine sur ce qu'ils vont faire en matière d'égalité professionnelle. Ce qu'ils prévoient n'est pas forcément au rendez-vous par la suite. Néanmoins, l'outil de questionnement et de conventionnement a le mérite d'exister.

Dans le champ travail, des éléments sont prévus autour du droit individuel. De nombreuses personnes saisissent l'inspection du travail, se rapprochent de l'inspecteur, du contrôleur, pour obtenir des informations. Les demandes individuelles sont régulières.

Pour autant, les inspecteurs du travail – l'inspection du travail est organisée en sections, avec un inspecteur et deux ou trois contrôleurs – qui ont été questionnés ont souligné que la problématique égalité professionnelle hommes-femmes n'est pas du tout leur axe prioritaire. « C'est compliqué, très long, si on veut y travailler. » Ils privilégient plutôt les relations collectives, c'est-à-dire le travail avec les représentants du personnel, notamment, sur le droit d'obligation, etc., pour que la problématique soit relayée.

Par contre, il y a une spécificité en PACA, c'est un groupe spécial départemental de contrôle – Bruno Palaoro, directeur adjoint de la Direccte, est avec nous aujourd'hui –, qui a une transversalité par rapport au territoire des sections, et qui a mené une action spécifique que Bruno décrira tout à l'heure, et dont je peux vous dire qu'elle n'a pas forcément fait école parmi tous les inspecteurs du travail de PACA. Les inspecteurs du travail, finalement, ne sont pas très mobilisés. Ils disent : « C'est du temps, c'est sociétal, c'est un problème culturel... Qu'est-ce que je peux faire ? » Il y a tellement d'autres sollicitations, sur les droits des personnels, sur l'hygiène et la sécurité, etc., que pour s'investir sur une thématique comme ça il faut que ce soit porté collectivement, il faut qu'il y ait quelque chose de plus structuré plutôt que de répondre à la demande, etc.

3. COMMENT FAIRE EN SORTE QUE L'ORGANISATION DE LA DIRECCTE S'EMPRE ET FASSE VIVRE LA PROBLÉMATIQUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AVEC SES PARTENAIRES ?

Face à la « photographie » peu reluisante rendue par cette étude, pour y avoir réfléchi avec la DRDFE et son équipe, on a pointé un certain nombre d'axes à développer auxquels on n'avait pas forcément pensé. De plus, les inspecteurs du travail nous proposent 36 pistes d'action allant d'une intention de direction, à la formation, jusqu'à la communication, l'outillage, etc.

- Favoriser une meilleure prise en compte de la problématique par les divers acteurs

Travailler davantage avec la DRDFE – je n'étais pas là ce matin, je ne sais pas si elle s'est plainte –, mais travailler aussi avec les autres organismes et les institutions. Si jamais ce thème prenait de l'ampleur chez nous – on est quand même plus de 600 personnes à la Direccte, on est sur tout le champ de l'économie, de l'emploi, du travail, de la formation, on est en lien avec tellement de partenaires ! –, on pourrait avoir un effet d'initiateur, d'accompagnateur – on verra les mots-clés à la fin –, des maisons de l'emploi, des missions locales... Ce sont des gens avec qui on travaille beaucoup, et si jamais on avait cela dans nos argumentaires nous pourrions avoir des avancées notoires.

Ensuite ça passe par un réel portage politique, une impulsion forte de la direction. On a réuni un « comité des directeurs », et on s'est dit : ça ne marchera que si on affiche. Mais on voit bien que c'est compliqué, car c'est important d'afficher mais derrière il faut mettre en place des actions dans le temps. Néanmoins, c'est déjà important d'afficher.

Ensuite il faut intégrer la problématique égalité professionnelle dans les orientations de la Direccte. Chaque année la Direccte reçoit des commandes du niveau national des six ou sept directions centrales. On les reçoit en ce moment. Une grande réunion est organisée le 21 novembre à Paris, avec tout le staff et toutes les administrations centrales. On devra expliquer comment on répond aux commandes, et notamment sur le thème transversal de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Il va donc falloir démontrer que, quand on agit, on met cela partout, et pas artificiellement. Cela veut dire qu'on va créer un système de pilotage avec un référent régional – ce sera moi – et des référents dans chaque département, additionné d'un outillage, de formations, de journées de sensibilisation, etc.

Tout cela ne va pas se faire forcément dans l'année. Mais comme on va le conventionner avec notre administration centrale, on devra forcément leur rendre compte des avancées – ils sont bien plus durs que Mme Rastit ! Donc on aura un système de relais et de représentants dans chaque département.

Toujours dans l'intégration de la problématique, l'idée est ensuite de mener un travail avec les chefs de service, parce qu'on n'a pas forcément vendu ce qu'on a écrit dans le plan régional ; on a répondu à Mme Rastit mais on ne l'a pas forcément fait vivre dans la structure. Les chefs de service, quand ils ont été questionnés, ont répondu : « Moi je ne sais même pas ce que la Direccte a fait. » Et ça c'est inhérent à toute organisation. Si les chefs de service sont motivés – ça fait partie du dialogue qu'on peut avoir avec chacun dans l'évaluation, dans la pratique du service –, ça compte. Mais en même temps, l'agent qui gère les mesures a lui aussi répondu aux inspecteurs du travail qu'il ne savait pas, donc il va falloir descendre à tous les niveaux. On va utiliser notre système Intranet pour le rendre plus vivant, pour communiquer sur l'égalité. Et cela tout le temps, car si on baisse la garde, on passera à autre chose.

Il y a aussi l'égalité professionnelle femmes-hommes en interne : l'État exemplaire. Évidemment, les inspecteurs du travail ont fait des ratios, des camemberts, etc., pour montrer que chez nous c'est très féminisé – on a en moyenne 71 % de femmes –, mais par contre l'encadrement c'est 14 % de femmes. La majeure partie des emplois féminins sont des emplois de catégorie C ou de catégorie B. Pour les catégories A la présence des femmes est encore correcte, mais leur part parmi les chefs de service n'est que de 14 %... C'est sans doute la même chose ailleurs. La loi Sauvadet vise un objectif de 20 puis 40 % de femmes dans l'encadrement. Il faudra qu'on entame cette démarche avec nos administrations centrales... Mais nous ne sommes pas forcément un État exemplaire là-dessus.

En ce qui concerne les outils, nous avons un service études et statistiques, le Sepes, qui fait de l'analyse, qui travaille avec l'ORM, l'Insee, etc., et qui est le lieu où l'on pose des diagnostics. Nous avons demandé à ce service qu'il intègre davantage la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans ses travaux et qu'il la partage aussi avec l'Insee et les autres organismes, qu'il nous donne des outils pour pouvoir décider en la matière. On ne peut pas mener des politiques sans une réflexion approfondie et sans outils.

• Sensibiliser les agents et les partenaires

La sensibilisation des agents passe donc par des outils. Mais ça ne se fera pas d'ici la fin de l'année forcément, c'est un long processus qui doit être constant dans la durée. Deuxièmement, il faut aussi sensibiliser les partenaires sociaux. Enfin, il faut favoriser le travail en réseau.

Le travail avec les partenaires passera par beaucoup de conventions avec les acteurs (les missions locales, les maisons de l'emploi) ; on est prescripteur. Il faut absolument que, dans la convention, soit contractualisé ce que l'on fait sur l'égalité hommes-femmes, cela devient un passage obligé de la convention. Cela veut dire qu'on revoit toutes nos conventions et qu'on forme les gens pour qu'ils puissent intégrer cet axe.

En résumé, mieux outiller les agents de la Direccte veut dire :

1. Développer les outils de diagnostic et d'analyse : mutualiser les moyens et affiner les diagnostics, mobiliser davantage le service études et statistiques.
2. Développer une approche intégrée : dans le champ de l'emploi et au niveau de l'inspection du travail.
3. Favoriser un travail en réseau : coopération entre le pôle 3E et les autres pôles mais aussi travail avec les partenaires.

Je finis mon intervention par le petit mot de la nouvelle ministre des Droits des femmes Najat Vallaud-Belkacem, qui devant les Direccte réunies – elles le sont tous les deux mois, devant tous les ministres –, le 14 juin 2012, a clairement exprimé dans son discours son désir de faire de l'égalité professionnelle une préoccupation des Direccte, en insistant notamment sur la nécessité de privilégier l'approche intégrée dans les services : « Je veux que nous réussissions à instiller de l'égalité femmes hommes dans TOUTES les politiques publiques, que ce soit en matière de travail, d'emploi, de formation professionnelle... » Cette phrase résume un peu tout ce que je vous ai dit. Maintenant vous l'avez compris, la mise en place ne va pas être si simple.

Je passe maintenant la parole à Bruno Palaoro, qui va vous dire quelques mots.

Bruno PALAORO, directeur adjoint de l'UT 13 Direccte

Je vais éclaircir le tableau un peu sombre que vient de dresser Miguel, et montrer peut-être un autre aspect de l'activité de notre administration.

Un petit mot sur la structure et la réforme, d'abord. Miguel a parlé de la réforme générale des politiques publiques (RGPP) et de la mise en place de la Direccte. Une deuxième réforme a largement impacté nos

services, c'est ce qu'on a appelé le PMDIT (plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail). Je suis directeur adjoint à l'unité territoriale des Bouches-du-Rhône à l'inspection du travail. Cette réforme du PMDIT nous a permis, dans les Bouches-du-Rhône, de créer un groupe départemental de contrôle qui, par rapport aux inspecteurs du travail qui sont en sections, dispose de quelques atouts, en particulier deux principaux. Le premier, c'est d'être déconnectés de la demande du public c'est-à-dire que contrairement aux inspecteurs du travail qui sont en sections, nous ne sommes pas en permanence soumis à des questionnements, à des demandes d'intervention, on peut travailler sur des plans d'action en étant libérés de la pression sociale. Le deuxième – et c'est très lié, d'ailleurs –, c'est que nous sommes moins contraints par le temps et nous pouvons donc mener des actions sur de longues durées. Un certain nombre d'actions intéressantes sont menées à l'inspection du travail mais elles nécessitent du temps, et le temps c'est une denrée rare. On met en place des organisations, puis on oublie de les suivre, et ces organisations, ces actions, deux ans après, disparaissent.

Je dirige ce groupe départemental de contrôle, qui comporte des inspecteurs du travail. En 2008 ou 2009, le ministère nous a demandé de travailler, au niveau de l'inspection du travail, sur l'égalité professionnelle femmes-hommes. On avait saisi l'occasion, au sein de notre groupe de contrôle débutant – puisque c'était sa première année d'existence –, de travailler sur ce thème de manière un peu volontariste, et peut-être un peu isolée. On a voulu y travailler dans la durée, d'une part, et d'autre part on a voulu y travailler avec deux entrées qui nous semblaient pertinentes, à savoir la taille des établissements (ceux de plus de 300 salariés pour toucher des entreprises importantes) et le rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Pourquoi ces deux entrées ? La première, je l'ai dit, c'était pour toucher de grosses entreprises, parce qu'on avait aussi la volonté de toucher leurs directions nationales. La seconde, c'est que le rapport de situation comparée des hommes et des femmes, concerne bien entendu l'égalité professionnelle hommes-femmes, mais aussi un autre domaine, celui de la consultation du comité d'établissement, du comité d'entreprise. Il fait appel à des gestes professionnels qu'on maîtrise mieux, avec lesquels on est plus familiers. On n'est pas sur des problèmes de discriminations, plus compliqués, comme ceux dont Mme Eskenazi a parlé ce matin, où il faut fournir des preuves, où l'on est souvent sur une démonstration à un niveau individuel.

Nous nous sommes cantonnés à un aspect collectif, la présentation du rapport sur l'égalité professionnelle, pour ces raisons-là mais aussi pour une autre raison, toute simple, c'est qu'il y a une pénalisation. Comme vous le rappelez tout à l'heure, les inspecteurs du travail c'est bien sûr le conseil, l'observation, mais c'est aussi parfois la sanction. Il nous semblait important, sur ce sujet-là, de pouvoir aller jusqu'à la sanction.

On a travaillé sur treize établissements – c'est une action qui a commencé en 2009 et qui est encore en cours –, avec la préoccupation, dans ces établissements, de regarder l'évolution dans le temps du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes de manière à peser sur le contenu même de ce rapport et à faire modifier si possible les comportements ou, si on n'y arrivait pas, à dresser un procès-verbal.

Au bout de trois ans, on fait des constats qui sont relativement intéressants. Je ne vais pas pouvoir entrer dans les détails, mais on se rend compte, lorsqu'on touche les grosses boîtes, qu'il s'agit d'entreprises qui ont, au niveau national, des politiques d'égalité professionnelle hommes-femmes intéressantes, avec des accords nationaux parfois riches. À notre niveau de contrôle dans les établissements, on constate une déconnexion entre le niveau national et le niveau local, dans ces grosses boîtes. Les chefs d'établissement ont un rôle important, un pouvoir important, qu'ils n'investissent pas parce qu'ils se reposent sur le national, croyant que le national peut tout faire. Je crois que c'est un constat intéressant

qui nous interroge et qui doit interroger les partenaires sociaux, parce que là il y a véritablement un investissement à faire sur ces sujets qui peut être profitable, car c'est au niveau local que beaucoup de choses se passent.

Et même dans ces très grosses entreprises de la grande distribution – pour ne pas les citer – on en arrive à ce point que nous avons fait des constats d'infractions, et ce n'est pas forcément dans les plus petites de ces entreprises que nous avons trouvé des situations de blocage. Là aussi c'est un élément intéressant : là où on avait des établissements relativement autonomes, on a pu plus facilement faire évoluer les choses que dans les grands groupes, où la réalité est difficile à faire bouger, et où nous en sommes arrivés à mettre deux procès-verbaux. La relation entre l'inspection du travail et le pénal, le parquet, est une donnée que je n'ai pas le temps d'évoquer, mais qui est un élément important de ces contrôles.

Pour conclure : cette action n'est pas terminée, mais nous souhaitons lui donner une dimension un peu différente, c'est-à-dire sortir du tête-à-tête inspection du travail/chef d'entreprise ou chef d'établissement pour élargir le débat aux partenaires sociaux, parce qu'il faut les persuader que la clef est entre leurs mains. On peut être à un moment donné un élément déclencheur, mais la clef est chez les partenaires sociaux. On a le projet de monter une petite réunion où l'on rendra compte, de manière plus complète qu'aujourd'hui, de cette action envers les partenaires sociaux intéressés, c'est-à-dire les syndicats de salariés, et sans doute aussi les représentants des entreprises concernées, les syndicats patronaux, de manière à aller un peu plus loin et à renouveler l'action afin de l'inscrire dans la durée, et si possible dans le vaste plan qui se met en place.

DÉBAT



Anne-Sophie DUMORTIER

Tout à l'heure vous avez parlé du Sepes. Nous, au sein de l'ORM, nous avons remarqué que la plupart des données communiquées, des publications réalisées par le Sepes, contiennent peu de données sexuées. Comment allez-vous les motiver ? Vous avez aussi dit que le Sepes devait nous apporter des outils d'analyse pour intégrer la problématique. Comment espérez-vous les faire travailler sur ces outils, et comment vont-ils intégrer l'axe égalité du jour au lendemain ? Travailler sur la problématique de l'égalité, mettre en place des outils ne s'improvise pas !

> Miguel COURALET

Je rappelle que le Sepes est notre service études. Si ce n'est pas sexué, il faudra le faire. Ça c'est clair. Après, c'est une commande du directeur, et on a prévu un projet de service autour de cela. Moi j'ai une mission, j'ai un courrier du directeur régional. Le service Sepes, dans notre organisation, dépend du cabinet. J'ai donc travaillé avec Rémi Belle là-dessus et on va produire cela.

Après, quand je dis que le service nous donne les moyens de réfléchir pour conduire les politiques, et nous donne tous les moyens pour comprendre les évolutions économiques, sociales, des territoires, etc., on voudrait qu'au travers de ce travail il instille la question de l'égalité professionnelle. Il ne va pas faire des choses spéciales « égalité professionnelle ». Comment va-t-il s'y prendre ? On va y travailler ensemble.

> Anne-Sophie DUMORTIER

Déjà on serait très contents de les accueillir au sein du réseau, parce que c'est un partenaire important pour nous et parce que, par ailleurs ils font de très bons travaux. Mais après la question est celle de l'interprétation des données. Le réseau sera là pour les accompagner. Il y a beaucoup de données sur les contrats aidés ou autres, données qu'il serait intéressant de sexuer et qu'on n'a pas actuellement.

Catherine BODY (CIDFF phocéén)

Je vais parler au nom du réseau régional des CIDF, et de l'ensemble des réseaux qui couvrent les départements. Vous avez parlé de la pression, si j'ai bien compris, et du nombre de demandes individuelles qui se présentent auprès de l'inspection du travail. Est-ce qu'on peut imaginer un travail partenarial avec un réseau de proximité sur cette question spécifiquement d'égalité professionnelle et de droit du travail ? Ce réseau n'a pas du tout la même mission, je le sais bien, mais pourrait avoir un travail de première approche d'accès au droit, tel qu'on en a parlé un peu avec Yolande Eskenazi sur la démarche du Défenseur des droits et aussi d'accès au droit.

> Miguel COURALET

Tout est possible. De toute façon, les services sont en évolution, en réflexion. Moi j'ai été longtemps à l'inspection du travail dans le Vaucluse, on travaillait très étroitement avec le CIDF, on avait même des réunions, des transmissions d'infos ; donc tout cela peut se faire. Je pense que cela se tisse aussi dans chaque département. Je retiens bien l'idée, et peut-être faut-il la mettre dans notre plan d'action, d'étudier dans chaque département un rapprochement avec les CIDF et de pointer ce qui se fait déjà, les bonnes pratiques. Parce que nous, on est plutôt intéressés vu le nombre de gens qui viennent aux services de renseignements. On ne peut pas recevoir tout le monde, il y a énormément d'appels !

> Françoise RASTIT

Yolande Eskenazi est au courant, puisque c'est malheureusement toujours la même chose : l'expérience que l'on a est de former en même temps des agents, d'une part sur la lutte contre les discriminations – tout à fait légitime, notamment la discrimination individuelle, avec du pénal derrière –, et d'autre sur l'égalité professionnelle avec, comme vous l'avez indiqué, une volonté pas forcément affirmée de la hiérarchie, une absence de sanction.

Il faut être très habile pour expliquer aux différents agents, pour expliquer quand on est sur de l'accompagnement de discrimination positive, légale, et quand on est dans des actions qui relèvent du pénal. Cette distinction, je crois, est difficile à faire, et avec Yolande on s'est toujours concertées pour se dire que, finalement, le fait de former sur la discrimination était, si c'était mal fait, contre-productif par rapport à l'égalité professionnelle. Donc il va falloir que l'on trouve le bon niveau d'intervention pour que nos partenaires comprennent bien les limites de l'exercice.

> Yolande ESKENAZI

Ce ne sont pas des choses qui s'opposent, loin de là, mais par contre c'est un mode de raisonnement qu'il faut comprendre. La lutte contre les discriminations, pose un garde-fou, mais on n'évince pas l'autre « pour » et « en raison de ». Le fait de dire, par exemple, que sur une offre d'emploi on ne peut pas d'entrée de jeu restreindre le recrutement aux seules femmes, parce qu'on pense que c'est important de pouvoir féminiser son effectif et de travailler sur des actions positives. C'est un principe général de non-discrimination qu'il faut poser et qui fait sens dans notre société d'aujourd'hui. Ça ne veut pas dire pour autant – et la preuve en est qu'elles sont tout à fait légales – qu'on ne peut pas construire des actions positives ; il faut juste expliquer les raisonnements.



Donc on est en train de faire un travail pédagogique pour expliquer comment on concilie les deux et comment on peut mettre le pied à l'étrier sur une action volontariste, absolument nécessaire pour corriger des dysfonctionnements du marché du travail, tout en gardant le principe de base que l'on se doit d'avoir dans notre société qui est de ne pas exclure l'autre en raison de ce qu'il peut être, quel que soit le critère évoqué. Ce sont des choses qu'on peut d'ailleurs complètement travailler dans la formation.



Jean-Claude JAILLET

Tout à l'heure on parlait de l'exemple de La Poste avec l'arrivée des femmes qui a fait qu'ils ont eu droit à un chariot. Vous n'en avez pas parlé à l'oral, mais j'ai eu la chance d'avoir le document écrit, et je lis : « Les femmes sont plus concernées par la précarité de l'emploi, elles sont plus touchées par le temps partiel subi, et sont souvent confrontées à des conditions de travail pathogènes – être une femme augmente par exemple de 22 % l'exposition à des facteurs de troubles musculo-squelettiques (TMS). » Alors j'aurais voulu savoir, au niveau de la Direccte, quels étaient les leviers d'action que vous aviez là-dessus pour pouvoir repérer cela, sur des métiers qui vont, qui sont en train de se féminiser, et, au sein même des entreprises, pour améliorer les conditions de travail au sujet de ces femmes qui sont plus souvent sujettes aux TMS.

> Bruno PALAORO

Les services à la personne, le médico-social, la grande distribution, autant de métiers où les femmes sont surreprésentées et où les risques de TMS sont effectivement très importants. Les moyens d'action de la Direccte sont les moyens d'action classiques qui existent dans tous types d'entreprise. Ce sont à la fois des moyens d'action en termes de contrôle, et des moyens d'action en termes de travail partenarial, avec l'employeur, avec les syndicats. Il y a un certain nombre de choses qui sont faites, notamment le travail avec les partenaires : travail de réflexion, travail de rédaction de guides méthodologiques qui sont ensuite diffusés dans les entreprises et qui sont des recueils de bonnes pratiques.

Par exemple, sur les TMS, je sais qu'il en existe, de mémoire je ne sais plus exactement dans quel métier mais il est bien possible que ce soit dans le sanitaire et social. Pour reprendre l'exemple de mon service, parmi les actions que nous avons menées ces trois dernières années, on a beaucoup travaillé – ça ne concerne pas spécifiquement les femmes – sur la logistique. C'est un secteur professionnel qui est très exposé aux TMS, par contre ce n'est pas un secteur très employeur de femmes, mais les actions concertées sur ce secteur, avec les possibilités que nous offre cette structure que nous avons dans le département, de toucher rapidement une vingtaine ou une trentaine d'entreprises, ça permet quand même de faire évoluer favorablement les situations.

CONCLUSION DE LA JOURNÉE

Philippe CHESNEAU, vice-président de la commission Formation professionnelle et apprentissage, Région PACA

Je vais vous décevoir, parce que je ne représente que moi-même et non l'institution ! Je suis venu ici parce que j'avais envie, en tant qu'élu, d'entendre un certain nombre de réflexions sur la problématique qui nous a réunis aujourd'hui. Je pourrais vous parler pendant une demi-heure sur le fait que la Région est très attachée à cette bataille, etc., mais normalement ça a été fait ce matin. Mais quand même, tout à l'heure je riais dans ma barbe en écoutant Miguel Couralet décrire la façon dont la Direccte prenait en compte la problématique de l'égalité. Je faisais un clin d'œil à quelques collègues du Conseil régional où l'on retrouve des éléments tout à fait semblables.

En tout cas, moi, j'ai trois petites choses à faire remarquer que je vous sou mets comme je les ressens.

Quand un métier se féminise, ses conditions de travail s'améliorent. Évidemment, cet aspect a été évoqué dans l'histoire des postiers. Moi, j'ai le souvenir des gens travaillant dans le bâtiment et qui portaient des charges lourdes. On leur a tout simplement diminué le poids des sacs de ciment. Je me souviens aussi, puisque ça a été une partie de ma vie quand je travaillais dans la chaudronnerie, que lorsque les jeunes femmes sont arrivées dans ce métier, curieusement elles préféraient travailler avec la machine-outil à commande numérique plutôt qu'avec le marteau du forgeron. Cette arrivée a évidemment profité à tout le monde et a même amélioré la qualité des objets fabriqués.

Après, ce qui me perturbe un petit peu c'est que tout le monde connaît les ambitions que l'on défend sur l'égalité. On connaît aussi la législation du travail, qui est assez précise ; Miguel l'a rappelé tout à l'heure. Si on n'est pas dans l'application de l'égalité on peut avoir des sanctions jusqu'à 1 % de la masse salariale, c'est énorme quand même ! Et le débat – que j'ai trouvé fort intéressant – était posé tout à l'heure : pourquoi oppose-t-on la sanction et l'accompagnement ? Je pense que les deux vont de pair, et même qu'il faut commencer par l'accompagnement à marche forcée, puis, en dernier ressort, sanctionner. En ayant discuté avec des mouvements de femmes extérieurs à cette région qui travaillaient sur le sujet – ils ont accompagné des entrepreneurs et des syndicalistes pour développer cette égalité –, je pense que c'est faisable. Néanmoins, cela nécessite un travail de transformation chez les hommes, mais aussi chez les femmes.

Cette inégalité on la vit tous les jours et on en souffre. Aussi, le travail d'accompagnement me semble absolument essentiel, mais il ne faut pas oublier que derrière, à un moment donné, il y a une matraque... cela peut toujours être utile.

Je n'étais pas présent ce matin parce que j'ai rencontré des entrepreneurs de la filière des produits bio-sourcés, c'est-à-dire en gros que bientôt il n'y aura plus de pétrole, il faudra qu'il y ait des produits qui remplacent le pétrole, et si possible des matériaux issus de la nature, qu'on sait produire, cultiver, depuis la girofle jusqu'au chanvre ! Pas le chanvre indien, le chanvre pour l'isolation, etc.

On travaillait sur cette filière verte, et je vous ai entendus débattre pour savoir s'il y avait une spécificité des métiers verts liés au genre – et je n'ai pas tout saisi mais je suis arrivé au cours du débat. Par contre, ce qui me semble évident c'est qu'il y a des endroits où l'on n'a pas la parité. Je pense en particulier au

champ de l'économie sociale et solidaire, au champ du développement local – ça c'est pour les vieux de mon âge, dans les années soixante-dix on pensait que le développement endogène, sur les territoires, à partir des ressources mêmes du territoire, c'était plus intéressant que de faire venir à coups de millions une multinationale qui cinq ans plus tard allait repartir. Sur ces secteurs, comme par hasard, il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes, et à force d'en discuter avec un certain nombre de personnes, je suis convaincu que ce n'est pas lié au hasard. Je pense qu'on a des comportements différents, on ne fonctionne pas de la même manière, et en particulier – je dis ça sans démagogie parce que je ne me présente pas aux élections, je ne suis pas dans l'électoratisme – qu'il y a une capacité d'inventivité, une capacité à prendre en compte le global, le plus complexe, qu'on retrouve chez les femmes mais pas chez les hommes.

Nous on aime bien théoriser – d'ailleurs c'est ce que je fais –, on aime bien trouver des machins bien clairs, bien pratiques, on théorise, on terrorise aussi, avec ça. De l'autre côté, du côté des femmes, il y a le pragmatisme de trouver des solutions, que je retrouve de manière très forte dans l'économie sociale et dans le développement local. Je ne sais pas si c'est lié à la filière verte, mais en tout cas il y a des spécificités de développement et d'emploi. Il suffit de regarder de l'autre côté de la Méditerranée, en Afrique, les hommes tiennent les murs et les femmes trouvent les solutions. Manifestement, il y a des différences. Mais on en reparlera dans quelques années ; on verra si effectivement dans les filières vertes il y a des différences.

Enfin, le dernier élément que je voulais souligner, parce que je suis un élu et que j'ai une délégation très précise qui s'appelle le développement de l'économie responsable, et dans le champ de l'économie responsable – je me retourne vers le CIDEF, les syndicalistes, et les personnes que je ne connais pas et que je connais dans la salle –, avec les acteurs économiques, on a défini cinq grands champs de l'économie responsable. L'un d'entre eux est la prise en compte de l'environnement, c'est classique ; puis la prise en compte de l'impact social sur les richesses humaines, c'est aussi classique. Dans ce champ, en particulier, on retrouve l'égalité des genres. Comment fait-on, quelle question pose-t-on à l'acteur économique pour savoir si dans ce champ il a avancé sur sa responsabilité d'entrepreneur ? À ce titre, en région PACA, on est en train de finaliser un questionnaire en direction du monde économique, qui sera officialisé à la fin de l'année civile. Aussi, si certains parmi vous ne savent pas quoi faire de leurs soirées, ou sont prêts à organiser des rencontres avec des acteurs économiques sur ce sujet-là – quand je dis « acteurs économiques », je parle de l'ensemble des acteurs économiques, ce ne sont pas que les chefs d'entreprise, mais l'ensemble des partenaires sociaux, les salariés et leurs représentants, les employeurs et leurs représentants –, je suis preneur, afin d'arriver à se mettre d'accord. On met en place une politique publique, ce serait quand même pas mal qu'on puisse l'enrichir de tous les avis des personnes qui sont ici présentes. Je n'étais pas venu pour ça, mais comme vous m'avez bêtement donné la parole j'en profite pour vous solliciter. Là encore, la problématique n'est pas de sanctionner ou de labelliser des entreprises, mais elle est d'accompagner des entreprises, et quand je dis « des entreprises » c'est tout le monde : le chef d'entreprise, les cadres dirigeants, les salariés, les riverains, les associations environnementales (je suis d'un mouvement politique où on travaille sur ce sujet-là)... je vais m'arrêter là.

Comme je le disais tout à l'heure, je pense qu'il y a l'accompagnement et la sanction. Ce que je vois dans ma collectivité qui est la Région, comme toutes les Régions de France, on est déjà dans la parité, dans l'égalité. Parce que c'est la loi qui l'a fait, ni plus ni moins, c'est aussi bête que ça. Je suis dans un mouvement politique où depuis des années l'égalité est la règle : un homme, une femme, et à tous les postes de responsabilité. Alors au début : « Ouais, qu'est-ce que c'est que ça ? », vous connaissez les débats comme moi, sûrement mieux que moi-même. N'empêche que, au bout de quelques années, c'est

devenu un réflexe, qui ne crée pas de problèmes et qui enrichit le mouvement. Plus personne ne se pose la question au sein de ce mouvement politique – qui a plein de qualités, et quelques défauts aussi. Ce sont des choses qui ne relèvent pas de l'utopie, qui sont réalisables demain. Ça aurait dû être réalisé hier déjà, mais je pense que les pouvoirs publics n'ont pas fait leur boulot, et les élus encore moins.

J'insiste donc avec mes gros sabots : si demain, dans les entreprises de PACA, cette problématique est prise en compte, sous la haute pression de la Direccte, de l'appareil d'État et peut-être de l'institution régionale, si on peut avancer sur ce sujet, ce serait bête de rater le coche. Aussi, si vous pouvez venir m'aider à mieux prendre en compte la problématique de l'égalité dans la responsabilité sociale des entreprises (RSE), j'en serais le plus heureux des Philippe Chesneau du monde, et je vous en remercie d'avance.

Françoise RASTIT, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Je pense qu'on sera tous d'accord pour témoigner que les politiques publiques se rapprochent. Elles n'ont jamais été aussi proches, que ce soit au niveau du Conseil régional, au niveau de l'État, et on a eu le témoignage ce matin d'une collectivité, à savoir le Conseil général des Bouches-du-Rhône. On utilise les mêmes mots, on a les mêmes méthodes, on a les mêmes besoins, donc c'est plutôt encourageant. Il faut absolument en profiter, et non seulement accompagner cette nécessaire évolution, mais avoir le courage – et là je me retourne vers le politique – de mettre en place des sanctions, parce qu'on sait que les sanctions accélèrent la prise de conscience.

Vous disiez que pour vous c'était naturel maintenant, mais on a vu à l'Assemblée nationale l'effet d'une robe, ça a été assez attristant. On a donc cette nécessité de faire évoluer les mentalités avec des sanctions, je suis tout à fait d'accord, et je pense que de ce côté-là on va avoir des cadrages nécessaires et intéressants.

Dans l'intervention sur les métiers verts, l'approche qui a été faite de générer un travail sur ces métiers est extrêmement intéressante. Si on arrivait à le faire systématiquement quand on travaille sur un secteur d'activité, on aurait derrière des politiques qui en découleraient, à mettre en place avec des attentes très précises, avec des objectifs réalistes concernant la position des femmes, et certainement aussi celle des hommes, comme résultat des politiques à mener. Donc une belle méthode de travail pour arriver à se donner des objectifs concrets.

Tout à l'heure, le représentant de la Direccte reconnaissait les difficultés à intégrer l'axe « égalité » en interne. Je pense qu'il faut remercier la Direccte pour son témoignage qu'on pourrait dire courageux, car on constate les mêmes freins dans beaucoup de services de l'État et, j'imagine, dans les collectivités territoriales. C'est un sujet difficile à faire passer, il faut, je ne sais pas pourquoi, du courage pour engager de telles actions. Certainement parce qu'on touche en même temps à la représentation personnelle que l'on a de la place des hommes et des femmes dans notre société, et pour laquelle chacun y va de son idée. Alors que, quand on parle de mise en place de politiques, d'accès des femmes à l'emploi, d'application de la loi, on ne devrait pas être sur des interprétations personnelles d'une circulaire.

Merci pour ces témoignages courageux. Merci à l'ORM pour nous avoir accompagnés dans cette démarche tout au long de l'année. Merci aux partenaires du réseau qui nous aident à réfléchir avec des approches différentes, puisque l'avantage du réseau c'est que nous avons des compétences extrêmement différentes. C'est donc la richesse de la complémentarité qui s'exprime dans ce réseau et qui fait que, tous les ans, nous pouvons venir témoigner devant vous de nos travaux.

Merci aussi aux personnes que nous n'avions jamais rencontrées jusqu'à présent, et qui sont aussi venues témoigner de leurs travaux sur ce sujet, nous faire découvrir de nouveaux partenariats et certainement une progression qui va se maintenir grâce à vos travaux et témoignages.

Merci pour tous ces éléments très positifs qui nous permettent de penser que nous sommes sur la bonne voie pour concrétiser des approches efficaces d'accompagnement sans trop de sanctions.

LISTE DES PARTICIPANTS

<p>ABBATI Patrick Éducateur spécialisé ADSEA 06</p>	<p>BOULANGER NEVEU Jean Secrétaire général CFDT Santé-sociaux PACA</p>	<p>COURALET Miguel Chef de cabinet Directe PACA</p>	<p>GARULLI Bérengère Directrice Graif</p>
<p>ALEXANDRIDES Catherine Responsable dossier égalité F/H Union régionale CFDT</p>	<p>BOURGOIN Béatrice Chargée de mission IPEP</p>	<p>CROQUETTE Sophie Chef de projet ACMV conseil</p>	<p>GASQUET Céline Directrice ORM</p>
<p>AUGIER Françoise Directrice IPEP</p>	<p>BROCHIER Sophie Chargée de mission Région PACA</p>	<p>DANEK Françoise Chargée de mission Agefos PME</p>	<p>GAVRILIOUK Olga Documentaliste Cité des métiers</p>
<p>BERT Marjolaine Chargée de mission RSE Groupe La Poste en région PACA</p>	<p>BUFFET Laurence Directrice CRI</p>	<p>DAUNE-RICHARD Anne-Marie Chercheure LEST-CNRS</p>	<p>GINESTOU Nils Chargé de mission Région PACA</p>
<p>BIGRE Danielle Secrétaire de direction ORM</p>	<p>CHABERT Mireille CFC Dafo Aix-Marseille rectorat</p>	<p>DIEPPEDALLE Marie-Thérèse Chargée de mission SGAR préfecture de Région</p>	<p>GIRAUD Florence Conseillère Délégation Sud-Est Vivea</p>
<p>BLAYO Alain Président Institut méditerranéen du littoral</p>	<p>CHAUMETTE Michel Délégué régional PACA-Corse ANFA</p>	<p>DUMORTIER Anne-Sophie Chargée d'études Coordinatrice du RREFH ORM</p>	<p>GRANIER Jacques Chargé de mission Rectorat, académie de Nice</p>
<p>BODY Catherine Directrice CIDFF phocéen</p>	<p>CHAUVIN Pierre Chef de la mission lutte contre les discriminations Région PACA</p>	<p>ESKENAZI Yolande Directrice Défenseur des droits</p>	<p>GUY Philippe Directeur de structure UPAR</p>
<p>BOISSEAU Isabelle Chargée d'études ORM</p>	<p>CHESNEAU Philippe Vice-président de la commission Formation professionnelle et apprentissage Conseil régional PACA</p>	<p>FOURNIER Christine Chargée d'études Céreq</p>	<p>HATOT-MÉDARIAN Charline Chargée de mission Maison de l'emploi Provence verte et Haut-Var</p>
		<p>GALIBERT Charlie Chargé de mission Égalité filles/garçons Rectorat, académie de Nice</p>	

HEUZÉ**Catherine**

Chargée de mission
Graif

HOFFMEYER**Fabienne**

DRDFE adjointe
DRDFE

HUGOT**Patricia**

IPEP

JAILLET**Jean-Claude**

Statisticien régional
DRJSCS PACA

JOVANOVIC**Marina**

Directrice
Institut méditerranéen
du littoral

LAMBERT**Manon**

Chargée d'études
observatoire
Cress PACA

LANSIAUX**Marjorie**

Chargée de mission
ARPE

MESLIAND**Anne**

Présidente de
la commission
Solidarités, prévention
et sécurité, santé et
services publics
Conseil régional PACA

MAHUET**Stéphanie**

Professeure de sport
Creps Sud-Est

MANDARON**Emmanuelle**

Chargée de mission
Région PACA

MARTINEZ**Catherine**

MDE Ouest-Provence

MAURICE-GOFFI**Marie-Pierre**

Responsable de
l'observatoire du droit
des femmes

Conseil général des
Bouches-du-Rhône

MEFTAHI**Sophie**

Chargée de mission
Région PACA

MENDY**Marie-Louise**

Assistante
ORM

MILESI**Martine**

Responsable service
formation
DRJSCS PACA

MILLIARD**Sonia**

Chargée d'études
ORM

OLLIVIER**Dominique**

Chargée de mission
Moderniser sans
exclure

PALAORO**Bruno**

Directeur adjoint du
travail
Direccte PACA, UT 13

PATRY**Hélène**

Chef de projet
Opcalia

PELISSONNIER**Xavier**

Ingénieur d'école
SAIO rectorat Aix-
Marseille

PIORO**Sophie**

Responsable d'antenne
Marseille
Perfégal

PONSART**Brigitte**

Présidente
Supcoach

PROST-BALIQUE**Catherine**

Chargée de mission
Direccte UT 13

RASTIT**Françoise**

Déléguée régionale
aux droits des femmes
et à l'égalité
DRDFE

RASTOIN**Emmanuelle**

Chargée d'études
Agefos PME

RIOS**Isabelle**

Responsable ingénierie
de projets
UPE 06

ROBERT**Nathalie**

Directrice
Mission locale du
canton de La Ciotat

THOMAS**Antoine**

Conseiller régional
à l'emploi et à la
formation
AFT région PACA

TOUTALIAN**Carole**

Chargée d'études
DROS

YOBÉ**Martine**

Chef de service
Région PACA

ZITTEL**Philippe**

Directeur
MIAJ La Seyne-sur-
Mer

ZOLLER**Michèle**

Chargée de mission
DRDFE

Derniers numéros parus dans cette collection

N° 12

Les métiers des sports de montagne
> Évolution et enjeux en région PACA
Août 2009

N° 13

L'approche genre en PACA
> Comment les partenaires de l'observation
s'approprient cette problématique ?
Novembre 2009

N° 14

Animateur socioculturel,
un métier en reconstruction ?
> L'exemple de la région
Provence – Alpes – Côte d'Azur
Décembre 2010

N° 15

Enquête apprentissage et handicap
> Quelles conditions d'intégration
en milieu ordinaire ?
Décembre 2010

N° 16

Diagnostic préalable au PRITH en PACA
> Aide à l'élaboration du plan régional
d'insertion professionnelle des travailleurs
handicapés
Janvier 2011

N° 17

Égalité femmes-hommes : vers une intégration
dans les politiques emploi-formation en PACA
> Actes de la journée d'étude du RREFH
du 11 mars 2011
Décembre 2011

N° 18

La filière éducative en PACA
> État des lieux de l'emploi
et de la formation
Juin 2012

N° 19

Les métiers des sports du littoral en PACA
> Des mobilités professionnelles
souvent choisies
Septembre 2012

N° 20

Les travailleurs handicapés seniors
en Provence - Alpes - Côte d'Azur
> Quelles spécificités face à l'emploi
et au chômage ?
Octobre 2012

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ FINANÇÉE PAR



DRDFE



RREFH
Réseau régional
pour l'égalité entre
les femmes et les hommes



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers