



# études

NUMERO 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

D É C E M B R E 2 0 1 1



DELEGATION RÉGIONALE AUX ÉTUDIANTS ET FORMÉS DE LA RÉGION PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR





---

**Directeur de publication**

Mario Barsamian

---

**Chef de projet**

Anne-Sophie Dumortier

Avec la collaboration de

Cécile Reveille-Dongradi

---

**Contributeurs**

Catherine Body

Anne-Marie Daune-Richard

Anne-Sophie Dumortier

Florence Giraud

Gaëlle Lenfant

Olivier Liaroutzos

Françoise Rastit

Emmanuelle Rastoin

Nadine Richez-Battesti

Thierry Soncarrieu

Les chiffres prennent une place de plus en plus importante lors de la préparation des politiques, dans une société complexe et diverse, le bon sens ne suffit pas à discerner suffisamment les problèmes ou à indiquer des pistes de progrès.

Les données pertinentes et fiables jouent un rôle essentiel dans le cadre de la préparation des politiques. Elles sont indispensables pour cerner les problèmes. Sans une approche sexuée, les besoins différenciés des hommes et des femmes ne peuvent être connus et appréciés à leur juste valeur.

Il est important que l'ORM continue de valoriser l'approche de genre et le partenariat développé avec les différentes institutions et associations concernées par le sujet.

Nous souhaitons que ce travail de toute une équipe soit reconnu et valorisé comme il convient et qu'il puisse servir de base à une approche différenciée telle que requise par l'Europe. Que cette approche puisse conforter des démarches adaptées aux besoins de chacun et ainsi prouver que la problématique de l'égalité femmes-hommes doit être intégrée dans notre société.

**Françoise RASTIT**

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

**Mario BARSAMIAN**

*Président de l'ORM*

---

**Conception graphique - PAO**

Lightcomm.



# 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

<b>OUVERTURE DE LA MATINÉE</b> .....	<b>7</b>
ANNE-SOPHIE DUMORTIER, CHARGÉE D'ÉTUDES À L'ORM ET COORDINATRICE DU RÉSEAU RREFH .....	7
GAËLLE LENFANT, VICE-PRÉSIDENTE DU CONSEIL RÉGIONAL PROVENCE – ALPES – CÔTE D'AZUR .....	9
<b>DÉBAT</b> .....	11
<b>DÉFINITIONS, CONCEPTS ET NOTIONS ESSENTIELLES</b> .....	<b>13</b>
ÉCLAIRAGE SUR QUELQUES NOTIONS ESSENTIELLES	
CATHERINE BODY, DIRECTRICE DU CIDFF PHOCÉEN .....	13
À PROPOS DES STÉRÉOTYPES DE SEXE	
ANNE-MARIE DAUNE-RICHARD, CHERCHEURE RETRAITÉE DU CNRS .....	20
<b>DÉBAT</b> .....	22
<b>ILLUSTRATION DE LA DÉFINITION DE STÉRÉOTYPE</b> .....	<b>26</b>
ILLUSTRATIONS DE LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES	
THIERRY SONCARRIEU, INSPECTEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE .....	26
<b>DÉBAT</b> .....	32
<b>OUVERTURE DE L'APRÈS-MIDI</b> .....	<b>38</b>
FRANÇOISE RASTIT, DÉLÉGUÉE RÉGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ .....	38
<b>EXEMPLES DE L'APPROCHE GENRE DANS TROIS STRUCTURES</b> .....	<b>40</b>
QUELQUES ÉLÉMENTS DE SUIVI DES JEUNES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	
THIERRY SONCARRIEU, INSPECTEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE .....	40
L'APPROCHE GENRE DANS LES ÉVALUATIONS D'AGEFOS-PME	
EMMANUELLE RASTOIN, CHARGÉE DE MISSION À L'OPCA AGEFOS-PME .....	44
COMMENT L'APPROCHE GENRE PEUT PERMETTRE DE RÉDUIRE LES INÉGALITÉS D'ACCÈS AUX FORMATIONS AGRICOLES	
FLORENCE GIRAUD, CONSEILLÈRE DÉLÉGATION SUD-EST DE VIVEA .....	48
<b>DÉBAT</b> .....	53
<b>LES CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES : L'EXEMPLE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE</b> .....	<b>56</b>
LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE	
NADINE RICHEL-BATTESTI, CHERCHEURE AU LEST-CNRS .....	56
<b>DÉBAT</b> .....	62
<b>CLÔTURE</b> .....	<b>63</b>
SYNTHÈSE DES DÉBATS	
OLIVIER LIAROUTZOS, DIRECTEUR DE L'ORM .....	63
<b>Liste des participants</b> .....	<b>67</b>



# OUVERTURE DE LA MATINÉE

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

Bonjour à toutes et à tous !

**Le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH)** a été créé en mai 2008 à la suite d'une rencontre organisée par l'Observatoire régional des métiers (ORM) et la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE). Lors de la première rencontre, la trentaine de personnes réunies autour de la problématique égalité femmes-hommes en région PACA a manifesté le besoin de :

- recenser les travaux régionaux, existants ou en cours, sur le thème de l'égalité entre les hommes et les femmes, principalement en rapport avec l'emploi et la formation ;
- créer des connexions ou des partenariats entre les différentes institutions travaillant sur le même sujet ;
- discuter des possibilités de valorisation des études, des expérimentations, et surtout de cette dynamique régionale engagée sur l'égalité.

Le réseau a ainsi été créé pour répondre à ces demandes.

Il est devenu, aujourd'hui, un rassemblement régulier de professionnels des centres de recherche, des bureaux d'études, des centres ressources, des services déconcentrés de l'État et des collectivités territoriales de la région PACA. Il réunit trimestriellement une vingtaine de personnes (neuf réunions depuis mai 2008) sur des sujets qui tournent autour de la relation formation-emploi. Le dernier thème présenté lors de la réunion de janvier 2011 était « L'accès aux formations du sanitaire et social ».

Pour organiser ses actions, le réseau s'est doté :

- d'un **secrétariat permanent** (cinq membres) dont le rôle est de préparer les thèmes de discussion du réseau et de veiller à la bonne communication des travaux, études et documents de travail rédigés à cet effet ;
- d'un **espace collaboratif [www.genre-orm-paca.org](http://www.genre-orm-paca.org)** afin de faciliter les échanges entre les membres.

**Les objectifs pour 2011 sont :**

- s'ouvrir aux partenaires sociaux (syndicats de salariés et patronat) ;
- impliquer le réseau dans l'élaboration des documents de préparation du CPRDFP (contrat de plan régional pour le développement des formations professionnelles).

Le réseau souhaite aussi travailler avec d'autres régions d'Europe (avec la nécessité de trouver des financements), notamment avec les personnes rencontrées lors de la première Journée européenne de l'observation régionale co-organisée par le Céreq en octobre 2010.

Dans le dossier que l'on vous a remis à l'accueil, vous trouverez deux définitions qui vous aideront à mieux comprendre et à différencier les concepts de « sexe » et de « genre ».

Je laisse maintenant la parole à Gaëlle Lenfant, qui a réussi à se dégager quelques heures pour assister à notre journée de culture commune et je l'en remercie.

Bonne journée à toutes et à tous !

## LE GENRE, UN CONCEPT AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : LE GENRE COMME RÉVÉLATEUR ET OUTIL

### SEXE ET GENRE

Les différences qui existent entre les hommes et les femmes sont de nature biologique et sociale.

Le **sexe** fait référence aux **différences biologiques** existant entre les femmes et les hommes. Le genre fait référence aux **différences sociales** entre les femmes et les hommes ; elles sont acquises et peuvent présenter des variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles.

Le sexe renvoie donc au **biologique** et le genre à la **construction sociale**, historique, sociologique et culturelle de ce que serait (ou devrait être) une femme ou un homme, le féminin ou le masculin.

Par exemple, si seules les femmes peuvent donner la vie (différence biologiquement déterminée), la biologie ne détermine pas qui et comment on élèvera les enfants (comportements sociaux).

### ANALYSE SEXUÉE ET ANALYSE GENRÉE

La perspective de **genre** a pour objet de **mettre à jour les éléments de la construction des inégalités**, en vue de les remettre en cause et de bâtir une autre réponse sociale, à savoir celle de l'égalité de droit et de devoirs, pour les femmes comme pour les hommes.

Poser les questions, dès le départ, du point de vue du genre permet de rendre visible que **la réalité n'est pas neutre**. Elle est vécue différemment par les femmes et par les hommes du fait de la répartition sexuelle du travail.

**Seule une analyse comparative et sexuée** des rôles, des situations, des besoins, semble à même de rendre compte des inégalités. Cette approche part du postulat que l'on ne peut pas continuer de penser les individus comme s'ils étaient des personnes « neutres ». Il est donc nécessaire de construire des indicateurs, des tables statistiques en intégrant automatiquement la ventilation des données par sexe (avoir l'indicateur femmes-hommes).

**L'analyse sexuée met souvent en évidence des inégalités entre les hommes et les femmes. L'analyse genrée, qui se réfère à la construction sociale (historique, sociologique, culturelle, etc.), pourra permettre de comprendre ou d'expliquer ces différences au-delà des constats.**

Par exemple, l'analyse sexuée des salaires montre une différence toujours en défaveur des femmes ; l'analyse genrée va expliquer ce constat par plusieurs facteurs : emplois moins qualifiés, arrêts temporaires d'emploi pour maternité, moindre accès à la formation...

*Source : Béatrice Borghino (ancienne chargée de mission de la DRDFE) au colloque Graif du 21 novembre 2003.*

**Gaëlle LENFANT,**  
vice-présidente du Conseil régional Provence – Alpes – Côte d’Azur

Je voudrais brièvement évoquer quelques pistes de réflexion à propos du thème de cette journée : « Égalité entre les femmes et les hommes : vers une intégration dans les politiques emploi-formation ».

Cette formulation montre en elle-même qu’il reste beaucoup à faire dans ce domaine, et que nous n’en sommes qu’au début de la prise en compte de cette problématique dans les politiques publiques, qu’elles émanent de l’État – qui a des responsabilités majeures en la matière –, de la Région, d’autres collectivités territoriales, ou qu’elles soient multipartenariales.

Or, les femmes sont en situation d’inégalité dans l’emploi-formation dans tous les domaines :

- un taux d’activité inférieur à celui des hommes et l’écart s’accroît considérablement avec le nombre d’enfants ;
- la grande majorité des femmes concentrée dans une minorité de secteurs professionnels et de formations ;
- la grande majorité des femmes concentrée dans les emplois les moins qualifiés et les moins rémunérés ;
- des écarts de salaires, pour des emplois de valeur comparable, toujours en défaveur des femmes ;
- la majorité des temps partiels subis dévolus aux femmes ;
- le phénomène du « plafond de verre », qui se traduit par le nombre très restreint de femmes parvenant à accéder à des postes de responsabilité, « plafond de verre » qui se cumule souvent avec la « cloison de verre », en vertu de laquelle un grand nombre de secteurs professionnels sont, de fait, « interdits » aux femmes.

Cette liste des inégalités qui frappent les femmes dans l’emploi et la formation n’est pas exhaustive...

Compte tenu de l’ampleur du problème, il me semble que les politiques de promotion d’une égalité réelle doivent à la fois comporter un volet correctif, composé de mesures positives, volontaristes, destinées à corriger les inégalités, et s’engager dans la voie de l’intégration de l’égalité dans la conception même de chaque politique publique.

Cette approche intégrée implique d’évaluer, lors de la préparation des projets, les effets qu’ils auront sur la formation et l’emploi des femmes, et éventuellement d’en modifier le contenu afin que leurs effets soient plus égalitaires.

C’est cette démarche de genre que nous nous attachons actuellement à intégrer dans la préparation du futur contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP), avec l’aide de votre réseau qui, sur chacun des axes de ce CPRDFP, formule des analyses et des propositions destinées à la Région et à l’État afin que chacun de ces axes soit porteur d’une logique d’égalité.

C’est aussi ce que la Région, dans le domaine de l’emploi, va faire dans le cadre de son dispositif CREER, qu’elle a adopté lors de sa séance plénière du 18 février dernier.

« CREER » signifie « contrat régional pour l’emploi et une économie responsable ». Il s’agit d’un dispositif installé pour la durée de la mandature et qui vise, dans une démarche partenariale, à soutenir le maintien ou la création de 10 000 emplois par an. Parce que nous nous y étions engagés : le Conseil régional n’est pas en campagne électorale, mais nous l’étions l’année dernière, nous avons un programme, dans lequel nous nous étions engagés à soutenir le maintien ou la création de 10 000 emplois par an. Donc maintenant on a mis en œuvre ce dispositif pour tenir nos engagements.

Ce programme répond à l'enjeu majeur de favoriser l'accès à des emplois durables et de qualité dans le cadre d'un développement économique citoyen et responsable, et de renforcer la sécurisation des parcours professionnels, en priorité pour les publics les plus fragiles.

Le pilotage de CREER se fera au travers de « chantiers permanents », largement ouverts aux partenaires institutionnels et aux acteurs économiques et sociaux, qui auront pour vocation de veiller à ce que le dispositif soit efficient sur des objectifs stratégiques essentiels. À ce titre, l'un des six chantiers permanents sera consacré à l'égalité professionnelle et travaillera bien sûr prioritairement sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Il préconisera des actions correctrices et impulsera aussi l'approche genrée de l'ensemble de ces actions, c'est-à-dire qu'il rayonnera sur l'ensemble des chantiers pour que cette approche genrée, cette démarche de l'égalité entre les femmes et les hommes, ne soit pas présente que dans ce chantier-là. Évidemment, l'objectif est d'arriver à faire de l'égalité quelque chose qui se traduit dans tous les domaines.

Les politiques tendant à améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de même que celles qui visent à faciliter l'accès des femmes aux multiples secteurs de formation où elles sont aujourd'hui minoritaires, doivent à mon sens rechercher une évolution positive des représentations liées au genre, à la fois au niveau des publics, au niveau des intermédiaires de l'emploi, des acteurs de l'accueil-information-orientation et de la formation, et enfin au niveau du monde de l'entreprise, des chefs d'entreprise et responsables des ressources humaines, mais aussi des salariés et de leurs représentants – et, messieurs, c'est vrai que c'est important que vous soyez là aujourd'hui.

L'exigence d'égalité doit en effet concerner les stades de la formation – initiale et continue –, des parcours vers l'emploi et de la recherche d'emploi, le stade du recrutement et enfin, c'est important, celui du déroulement de la carrière et de l'accès aux responsabilités. Il s'agit de ce point de vue, de parvenir à des modifications des postures professionnelles sur les questions d'égalité et d'encourager la mise en place d'une organisation du travail et de son environnement favorisant l'égalité.

En ce sens, la lutte contre les stéréotypes liés au genre et/ou à l'image des métiers est essentielle, de même que l'action pour favoriser la conciliation des différents temps de vie – on sait que pour les femmes cette conciliation est particulièrement importante.

L'un des objectifs est de développer la mixité des formations et des métiers. Pour cela, il est utile de montrer tous les possibles, qu'il n'y a pas de « domaines réservés aux hommes ». Ni d'ailleurs de « domaines réservés aux femmes » : on prend souvent l'exemple des métiers masculins dont seraient exclues les femmes, mais par exemple dans le domaine de la petite enfance ou dans les métiers de la santé, les hommes aussi doivent pouvoir s'impliquer, s'investir, se former, etc. L'important c'est la mixité *réelle* de l'ensemble des métiers. Enfin on suscitera l'émulation en diffusant des bonnes pratiques. Le Prix de l'apprentissage et de la formation professionnelle au féminin décerné chaque année par la Région contribue à cet objectif, de même que pourrait y contribuer une évolution de la conception des divers forums d'orientation et salons de l'emploi en termes d'image des métiers. Et quand je parle d'image, on peut parler d'image au sens propre : bien souvent, quand vous avez une affiche vantant les métiers de la route, eh bien c'est un homme qui est représenté ; quand une affiche vante les métiers de la santé, c'est une femme qui est représentée. L'image en tant que telle est aussi importante.

Une précision toutefois : pour la Région Provence – Alpes – Côte d'Azur, il ne saurait être question d'encourager la mixité des métiers à n'importe quel prix, particulièrement de favoriser l'entrée massive des femmes dans les métiers « masculins » les plus dévalorisés ou défavorisés et les moins qualifiés. Pour nous, en effet, la qualité et la qualification des emplois pour tous, femmes et hommes, est une exigence essentielle.

La mixité sous prétexte de dévaluer les salaires et les qualifications, ce n'est pas du tout dans notre intention.

Les enjeux de l'égalité dans l'emploi et la formation sont l'un des défis majeurs de notre époque. Aucune structure, aucune institution ne peut prétendre progresser seule de manière significative et durable dans cette voie. Les plus larges partenariats sont indispensables, et c'est ce que la Région s'efforce de mettre en œuvre dans le cadre de l'élaboration du CPRDFP ou du dispositif CREER, ainsi que dans d'autres domaines, notamment dans le cadre de son soutien à l'économie sociale et solidaire et au développement de la responsabilité sociétale des entreprises.

Enfin, ces enjeux sont ceux de la mesure que, d'un commun accord avec la Délégation régionale pour les droits des femmes et pour l'égalité (DRDFE), nous sommes en train d'inscrire dans le contrat de projets État-Région (CPER) 2007-2013 à l'occasion de la révision de ce contrat cette année, puisque les contrats sont révisés en milieu de période. Cette mesure sera destinée à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation. Contrairement à ce qui fut en vigueur au cours de la première moitié de ce CPER, la mesure « égalité femmes-hommes » sera individualisée de l'ancienne mesure unique qui visait à la fois l'égalité et la lutte contre les discriminations. On a souhaité, avec Françoise Rastit, que l'égalité et les discriminations soient deux champs séparés, parce que, si les femmes sont victimes de discriminations, les discriminations ne sont pas les seules inégalités qu'elles subissent.

Nous avons en effet la conviction, en accord avec la DRDFE, que l'action pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes, si elle implique nécessairement de lutter contre les discriminations liées au sexe et contre les discriminations multiples, doit aller bien au-delà. Ainsi, je reviens sur ce que je disais au début de mon propos : nous devons absolument aller vers une société de l'égalité entre les femmes et les hommes, et je terminerai sur cette considération, qui à mon sens doit guider l'ensemble des propos et des réflexions du réseau et particulièrement de cette journée.

## DÉBAT

Je travaille au Mouvement européen Provence et j'ai une question à propos du concept de mixité, que l'on voit monter en puissance depuis quelques mois, on en entend beaucoup parler dans les réunions, dans la presse. Or, je suis un peu inquiète de l'emploi de ce concept, parce que je constate que, très souvent, cela donne lieu à des traductions selon lesquelles avec un tiers, au fond, ça suffit, et cela valide des quotas qui ne renvoient pas à l'idée d'égalité et de parité, mais à l'idée que un tiers/deux tiers, c'est ça la mixité. Alors, je voudrais savoir si l'observatoire et le réseau se sont emparés de cette question, si au niveau de la Région on est conscient de ce problème. Je précise que j'ai interrogé souvent des interlocuteurs qui traitaient de cette question de la mixité, et le lien entre quotas à 30 % et mixité est bien dans la tête des gens, notamment dans les entreprises. Pour les GRH, 30 % c'est très bien. Ils en sont pour l'instant parfois à 2 ou 3 %, parfois 10 %, parfois 15 %, et puis s'ils arrivent péniblement dans cinquante ans à 30 %, ils seront très contents. Or je pense qu'il y a là un risque réel dans le choix des mots, dans le choix des concepts.

### > Gaëlle LENFANT

Je crois que Catherine Body va définir tout à l'heure le concept de mixité, donc je pense que vous aurez des enseignements là-dessus. Simplement, oui, vous avez raison, mixité, parité, quotas sont des choses qu'il faut prendre en compte, et cela fait partie depuis très longtemps des luttes féministes. Certains sont

partisans des quotas, d'autres de la parité, etc. On connaît ces débats qui sont présents depuis très longtemps. En tout cas, quand j'ai parlé de mixité tout à l'heure, c'était surtout pour signifier que, si l'on parle souvent des femmes qui doivent intégrer les emplois dits masculins, il faut aussi parler de l'inverse, et qu'il vaut mieux peut-être parler de mixité et d'égalité dans l'ensemble de la sphère professionnelle et la sphère de formation plutôt que de dire : à tel endroit, on va mettre quelques femmes en plus. Parce que cela signifie que, malgré tout, si on agit comme ça, on laisse les femmes sur ce tout petit nombre de secteurs et donc on ne change finalement pas grand-chose à part peut-être un petit peu l'emballage, mais ce sera je pense un peu développé tout à l'heure.



Je voudrais apporter un témoignage dans mon secteur du transport et de la logistique, où les femmes ne sont pas forcément beaucoup représentées. Il faut savoir que, avant même les politiques volontaristes, des actions sont menées pour ouvrir ces métiers aux personnels féminins. On y parvient, on a créé un tableau de bord de l'emploi et de la formation, au niveau national et en région, qui nous permet de voir que les femmes entrent tout doucement dans nos métiers.

# DÉFINITIONS, CONCEPTS ET NOTIONS ESSENTIELLES

## ÉCLAIRAGE SUR QUELQUES NOTIONS ESSENTIELLES

**Catherine BODY**, directrice du CIDFF phocéen

Je suis directrice du Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) de Marseille, une association qui appartient à un réseau national de 120 CIDFF, qui est agréé par l'État pour des missions de promotion de l'égalité hommes-femmes. Le centre informe et agit pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

La commande qui m'a été faite par l'ORM est de définir un peu quelques concepts, en partant plutôt du glossaire, tous ces termes qui ont été utilisés – mixité, genre, parité, égalité – et essayer de les expliciter avec un regard particulièrement axé sur l'égalité femmes-hommes. On va donc retrouver beaucoup de choses qui ont déjà été dites, notamment par Gaëlle Lenfant sur les données chiffrées, mais on prendra peut-être le temps de s'arrêter un peu plus sur le fond. Il s'agit vraiment de balayer ces définitions et de voir ce qu'il y a derrière.

### SEXE ET ÉGALITÉ

On va commencer par une définition sur le sexe (mais ça va rester très soft !) : ce sont l'ensemble des caractères et des fonctions qui distinguent le mâle de la femelle en leur assignant une fonction spécifique dans la reproduction. Là, c'est clair : dans la reproduction il y a les mâles, il y a les femelles, ce sont deux sexes différents, il n'y a pas de confusion à faire. Mais c'est important de faire cette première définition, parce que l'on verra après que l'on s'appuie sur elle pour ensuite la mettre à toutes les sauces alors qu'elle n'a pas forcément de référence biologique. Donc, le sexe c'est vraiment les différences biologiques.

La deuxième notion générale qui a été abordée c'est l'égalité, c'est le thème de la journée. Ce que j'essaie de vous proposer, c'est à la fois une définition très générale, puis de voir ce qu'elle veut dire au regard de l'égalité femmes-hommes.

**L'égalité**, c'est le fait pour les humains d'être égaux devant la loi, de jouir des mêmes droits, et d'avoir des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle. Là, il faut bien le reconnaître, ces droits sont effectivement valables pour tout le monde ; que l'on soit femme, que l'on soit homme, on a la chance dans notre pays d'avoir les mêmes droits.

Ceci dit, si l'on regarde un petit peu par rapport aux réalités des femmes et des hommes, on pourrait s'interroger sur l'égalité de visibilité des femmes et des hommes, sur l'égalité d'autonomie, l'égalité de responsabilité et de participation des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et de la vie privée. Là, quand on commence à le tourner sous ce regard-là, on sent bien que ce n'est pas forcément aussi clair et aussi transparent pour les femmes et pour les hommes par rapport à la première définition.

Donc globalement, oui, on a tous les mêmes droits, mais dans les faits c'est un peu différent. Et je renforcerai un peu ce qu'a dit Gaëlle Lenfant : il y a des différences femmes-hommes et des différences hommes-femmes aussi. Les hommes ont des injonctions et il faut bien l'entendre dans ce sens-là. C'est vrai que les différences, je l'ai montré, sont souvent défavorables aux femmes, mais de l'autre côté il y a des situations où les hommes sont dans une situation d'inégalité.

Donc là, on voit bien la différence entre les droits et les faits, et c'est le principal problème sur cette thématique : les droits on les a tous, les lois on en a plein, mais dans les faits, cela avance beaucoup moins. On voit bien que l'on passe d'une situation d'égalité à une situation qui est plutôt d'inégalité, que l'on va regarder plus spécialement aujourd'hui au travers l'égalité professionnelle, puisque c'est le thème de la journée et c'est le thème qui rassemble ce réseau de l'ORM.

Quand on veut parler d'égalité professionnelle, on parle d'abord d'égalité salariale.

Arrêtons-nous un instant sur la notion d'égalité salariale (je me réfère à des données Insee de 2007).

- Le salaire net médian des femmes en PACA est inférieur de 24 % à celui des hommes.
- Concernant les bas salaires (c'est-à-dire inférieur à 826 euros par mois) – ils touchent 29 % des femmes contre 20 % des hommes.
- Seul un tiers des CDI à temps complet est occupé par les femmes.
- Par contre, elles sont 3 fois plus souvent à temps partiel.

Le parlement européen parle de *spécificité sexuée* du travail précaire c'est-à-dire de glissement des formes d'emploi normales vers des formes atypiques.

Il faut savoir que la première loi sur l'égalité salariale date de 1957. Tout le monde est convaincu de l'intérêt de cette égalité salariale, seulement, même si l'on n'a pas toujours les mêmes chiffres – et on ne va pas se battre sur les chiffres –, à partir du moment où il y a plus de 20 % de différence de salaire entre les femmes et les hommes, on peut dire qu'il y a inégalité. Que l'on annonce 21 % ou 25 % ne joue plus beaucoup, à ce niveau-là. Les deux tiers des salariés à bas salaires sont des femmes. Et les femmes perçoivent un montant de retraite inférieur de 38 % de celui des hommes – ce qui peut expliquer la forte mobilisation des femmes au moment des manifestations sur la réforme de la retraite. Cette situation de rente fortement inférieure au moment de la retraite est bien le résultat de toute l'inégalité professionnelle des femmes, que l'on va pouvoir décliner.

Ces égalités et inégalités se traduisent à travers les chiffres, parce que ce sont les premiers éléments – ce sont des données sexuées – qui permettent de traduire les inégalités. Ceci pour ne pas rester dans « Je connais Untel, elle est à un poste de responsabilité, donc il n'y a plus de problème » ; quand on voit les chiffres, on voit que les problèmes sont toujours là.

La raison de ces situations ? Ce sont des secteurs d'activité plus restreints pour les femmes que pour les hommes ; le fait que les femmes sont plus diplômées mais avec des diplômes moins qualifiants ; un travail à temps partiel plus fréquent, tout le monde le sait ; plus de femmes que d'hommes dans des contrats précaires comme les contrats aidés ; des non-revendications de femmes, aussi, les femmes ont tellement intégré leur place dans la société qu'elles ne sont pas forcément aussi revendicatives d'égalité de droits que pourraient l'être les hommes. Enfin, l'inégalité se traduit par la faible diversité de leurs choix professionnels.

## MIXITÉ ET MIXITÉ DANS LES LIEUX DE DÉCISION ET DE REPRÉSENTATION

J'en arrive à un autre terme qui est cette notion de **mixité** dont on a parlé tout à l'heure. Si l'on prend une définition très globale de la mixité, c'est la présence dans un groupe de personnes de sexe différent. Là, on ne parle pas de pourcentages ou de quotas. On peut également regarder les activités partagées entre les hommes et les femmes. On va voir quelles sortes d'activités peuvent être partagées et quel impact cela a en termes d'égalité professionnelle. Et je suis tout à fait d'accord avec l'expression de madame : la mixité n'est pas la condition de l'égalité. La mixité, c'est un pas. Mais ce n'est pas parce que l'on a mixité que l'on a pour autant résolu les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Cependant c'est tout de même une avancée et c'est ce qui permet peut-être d'aller vers l'égalité.

Cette mixité, on va la décliner par la mixité professionnelle, avec quelques données chiffrées pour voir l'ampleur des problèmes. Dans les emplois qualifiés, 41 % de femmes parmi les cadres administratifs et commerciaux, là on est dans de l'administratif, du commercial ; et quand on atteint les secteurs qui sont plus productifs, 18 % de femmes parmi les ingénieurs et cadres d'entreprise.

Parmi ces données chiffrées sexuées, on pourrait reprendre l'exemple du transport. À une époque – ce n'est plus le cas, parce qu'effectivement le domaine du transport a vraiment évolué sur cette question-là –, on parlait de ce domaine en disant : « Il y a 40 % de femmes, donc il y a la mixité. » Sauf que quand on allait un peu plus loin dans le détail, on se rendait compte que les femmes, dans ce secteur, se trouvaient dans les offices du tourisme, dans les agences de voyages ou dans le secrétariat. En fait, elles n'étaient pas vraiment sur des métiers du transport. Donc là, ce sont des données qui ont été intégrées par la branche, qui travaille maintenant sur les différents métiers. D'où l'importance d'être précis dans les chiffres que l'on donne et de ne pas se contenter de « deux tiers... », de pourcentages, de choses comme ça.

Après, il y a un autre problème, c'est d'amener les femmes sur des secteurs dits « masculins »... et qu'elles y restent. Parce que l'on constate souvent qu'elles entrent dans ces métiers mais que pour autant, elles n'y restent pas pour faire carrière. Il faudrait peut-être, un jour, prendre le temps d'analyser et de savoir pourquoi, après avoir fait une formation et avoir accédé à un emploi, elles reviennent parfois sur des métiers plus traditionnellement « féminins ».

Emploi non qualifié : 60 % de femmes. Cela se passe de commentaire, malheureusement. Le Parlement européen pointe que le travail précaire touche plus largement les femmes, et c'est une intervention très récente du Parlement européen, qui insiste encore sur la situation très défavorable des femmes dans l'égalité professionnelle, notamment sur les contrats aidés comme je l'ai déjà dit.

Mais la mixité, c'est aussi dans les rôles sociaux, dans la sphère privée.

Quand on veut parler d'égalité femmes-hommes, on ne peut pas faire l'impasse sur la situation générale des personnes, et pas seulement ce qui se passe au travail. C'est tout ce qu'il y a autour du travail, et notamment les charges parentales. Et alors, là... Déjà les chiffres de mixité professionnelle ne sont pas très jolis, mais les charges parentales... Je n'ai pas osé mettre de chiffres, mais on sait bien que s'occuper des enfants... C'est toujours à la charge des femmes de s'occuper des enfants, c'est aussi une charge mentale, ce n'est pas seulement de dire « Il faut aller les chercher à la sortie de l'école », mais c'est comment on s'organise quand ils sont malades, quand il y a les vacances, quand la crèche ferme, quand il y a la grève à la cantine, quand il n'y a pas de bus, etc. C'est du quotidien.

La charge parentale, ce n'est pas simplement une organisation dès le mois de septembre et qui va tourner jusqu'au mois de juin. Je vois des gens qui sourient, je pense qu'il y a du vécu derrière... On se rend compte que les hommes s'investissent de plus en plus dans cette charge parentale, parce qu'ils le souhaitent, et je pense que c'est une bonne chose parce que dans la démarche d'égalité des femmes et des hommes ça permet aussi aux hommes de prendre un peu de place, parce que les femmes ont quand même un peu tendance à les exclure. On entend par exemple des femmes dire que les hommes ne sont pas capables d'acheter un paquet de céréales sans se tromper de marque – ceci dit, peut-être que l'on peut passer sur certaines choses pour pouvoir aussi lâcher de notre pouvoir dans la sphère privée. Donc, on se rend compte que les hommes s'investissent dans la charge parentale. Seulement, on se rend compte aussi qu'ils s'investissent beaucoup au premier enfant, un peu moins au deuxième, et beaucoup moins au troisième. Donc, il y a encore du travail à faire pour que les pères prennent pleinement leur place.

De plus en plus, on voit aussi, au-delà de cette charge liée aux enfants, la charge liée aux parents, avec la prise en compte des parents âgés qui ont besoin d'être gardés à domicile, mais avec un appui. Là aussi, ce sont les femmes qui prennent majoritairement cette charge. Mais les hommes s'investissent aussi, peut-être un peu plus que sur les enfants, sur le troisième enfant.

Cette charge parentale a un impact direct sur le choix d'un métier, sur le temps de travail, sur la projection de carrière, sur les revendications salariales, et donc il y a un lien direct entre cette mixité des rôles sociaux et la mixité et l'égalité professionnelle que l'on veut faire avancer. On ne peut pas traiter l'un si l'on ne traite pas l'autre.

Ensuite il y a la **mixité dans les lieux de décision et de représentation**. Loin de nous l'idée de penser que, parce qu'il y aura des femmes dans les conseils d'administration ou dans les directions des entreprises, il y aura forcément l'égalité professionnelle. Ce n'est pas gagné, les femmes ne sont pas pour autant armées pour faire avancer l'égalité professionnelle. Ce n'est pas parce que l'on est femme que l'on est pour l'égalité professionnelle. Ceci étant dit, on peut quand même noter qu'elles sont singulièrement absentes des lieux de direction : 17 % de femmes parmi les dirigeants de société, 21 % dans les emplois de direction des trois fonctions publiques. On fait souvent – notamment les syndicats – une différence entre privé et public, en disant : « Mais dans le public, il y a des grilles de salaire, ça avance mieux, il y a l'égalité professionnelle... » Sauf qu'il y a des points sur lesquels cela n'avance pas.

Avec la nouvelle loi de janvier 2011, il va y avoir une avancée sur la place des femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Alors, c'est vrai que c'est une avancée mais l'objectif est de 50 % pour... 2014. Les entreprises ont dix-huit mois pour avancer jusqu'à 20 %, cela ne concerne que les entreprises du CAC 40...

Voilà, ce n'est pas encore la révolution, c'est une avancée; on avance encore tout doucement, et il y a encore de la marge. Tout cela pour dire que ces liens entre sphère privée, sphère professionnelle et sphère de décision traduisent toujours ce clivage entre travail productif et travail reproductif, qu'ils sont aussi le résultat de l'éducation, de l'environnement... Il faut se déculpabiliser, tout un chacun – même nous qui sommes membres du CIDFF avons en charge les enfants et la préparation des repas –, on est tellement dans un contexte de société avec des centaines d'années derrière nous de fonctionnement patriarcal, on ne va pas changer la situation du jour au lendemain en sortant de ces formations. Mais c'est important d'être conscient de ce qui se joue et de savoir dans quel cadre on est.

On ne peut pas changer du jour au lendemain, le cadre est important, mais si l'on en est conscient, on

peut essayer de le faire bouger...au moins de comprendre pourquoi on est coincé. Donc il y a tous ces stéréotypes dont Anne-Marie Daune-Richard parlera tout à l'heure.

## NATURALISATION DES COMPÉTENCES ET RAPPORT DE GENRE

Ensuite il y a un phénomène qui est la **naturalisation des compétences**. C'est-à-dire que l'on considère que les femmes sont naturellement compétentes dans certains domaines. S'occuper des enfants, ce serait une compétence naturelle pour les femmes. D'où peut-être l'explication de l'absence de rémunération : puisqu'elles sont compétentes, elles n'ont pas forcément besoin d'énormément de formation, ni de technicité, donc pas besoin d'apprentissage, et du coup cela coûte moins cher et donc elles n'ont pas besoin d'être rémunérées plus que ça, puisqu'elles savent faire... Je caricature volontairement, mais il n'y a pas de gêne du ménage, il n'y a pas de gêne pour s'occuper des enfants. Les femmes ne sont pas plus compétentes !

Mais, dès le début, quand on voit comment sont faits les catalogues de jouets, on forme pour s'occuper de ceci, s'occuper de cela. Dans les jardins d'enfants, les petits garçons poussent des camions et les petites filles poussent des poussettes – parfois elles sont vides mais elles poussent des poussettes. Et cette naturalisation des compétences crée aussi une hiérarchie c'est-à-dire que l'on pourrait considérer, pourquoi pas, qu'il y a des compétences dans tel domaine. Mais le problème c'est que l'on en tire une hiérarchie. On considère que le fait que les hommes aient une force physique c'est plus valorisant, c'est plus important que la sensibilité que l'on accorde aux femmes. Cette notion est importante : on considère qu'il y a des choses qui sont positives ou négatives. Être sensible – d'abord toutes les femmes ne sont pas sensibles mais c'est quelque chose qui est souvent accordé aux femmes –, c'est souvent accordé de façon négative. Alors que l'on pourrait considérer que cette sensibilité permet de percevoir les choses différemment, de les traiter différemment, peut-être d'éviter des conflits, peut-être de gérer du personnel différemment... Non, c'est considéré du côté négatif. La force, c'est la force physique, est généralement attribuée aux hommes, et c'est quelque chose de positif, alors que pour certains travaux les hommes n'ont pas forcément besoin d'être forts. Et il y a des femmes qui sont fortes, aussi ; moi j'ai vu des femmes déménager...

Il ne faut pas catégoriser en disant : toutes les femmes sont comme ça, tous les hommes sont comme ça. Il ne faut pas valoriser des choses plus que d'autres parce que la hiérarchie crée ce rapport entre les sexes, que l'on appelle **rapport de genre**.

On n'est plus dans la première définition du sexe, on est dans le genre, c'est-à-dire ce que l'on attribue au masculin et au féminin. Ce n'est pas une compétence qui est exclusivement biologique. Le fait de s'occuper des enfants, on attribue cela à la catégorie « féminin », et donc on considère que les femmes ont toutes ces compétences-là. C'est un rapport qui est *construit* par la société. Quand on parle de rapports de genre, on parle de rapports construits. J'en profite d'ailleurs pour préciser que les données chiffrées sont des données *sexuées*, puisqu'il y a des femmes et des hommes, et l'analyse est *générée*. C'est-à-dire qu'après, au-delà de ces données sexuées, on essaie de voir ce qui relève d'une construction de la situation économique et sociale de la société, et ce qui relève de données purement biologiques – en fait il y en a très peu, si l'on exclut ces gènes que l'on est censé avoir d'un côté ou de l'autre.

Je vais vous proposer quelques définitions de cette notion de genre, dont on a beaucoup parlé et qui est difficile à saisir. Une qui est assez accessible, de notre amie Béatrice Borghino qui a travaillé longtemps à la direction régionale aux droits des femmes : « Les différences qui existent entre les hommes et les

femmes sont de nature biologique *et* sociales. Le sexe fait référence aux différences biologiques, le genre fait référence aux différences sociales. »

Deuxième définition du genre, peut-être un peu plus complexe, de Françoise Héritier : « Des différences entre les hommes et les femmes qui partent de constatations simples font l'objet d'une classification en deux catégories. Les oppositions sexuelles, entre masculin et féminin, sont hiérarchisées en ceci que les valeurs portées par l'un des pôles sont considérées comme supérieures à celles portées par l'autre. »

Donc, le sexe se réfère aux différences biologiques (seuls les hommes ont des spermatozoïdes, seules les femmes peuvent accoucher et allaiter) alors que le genre se réfère aux différences sociales (les femmes peuvent participer à la politique et être dirigeantes, les hommes peuvent faire les tâches ménagères, le père et la mère peuvent donner le biberon).

Le genre est un concept pluridisciplinaire. Il n'est pas homogène. Il est traversé par les autres catégories sociales, comme la racialisation, la classe sociale.

Même s'il y a une diversité des conditions féminines et masculines, il existe une perception commune du féminin et du masculin. Les relations entre hommes et femmes et leur position sociale font l'objet d'un ensemble de règles et de pratiques qui instituent de manière plus ou moins rigide le genre et les relations de genre. Les relations de genre sont une construction sociale : hiérarchisées, évolutives dans le temps, situées.

Passons à d'autres définitions.

## **PARITÉ, ÉQUITÉ, STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION**

**La parité** peut être définie comme un « Concept d'égalité d'état ou d'équivalence fonctionnelle, représentation quantitative d'hommes et de femmes au sein d'une instance ou d'une organisation. »

Quand on parle de parité femme-homme, on peut penser à la parité politique, la parité professionnelle – différence d'impact des élections de liste et des élections uninominales.

La parité souligne la complémentarité : les femmes ne sont pas inférieures aux hommes, mais elles ne sont pas pour autant leurs égales en toute chose.

**L'équité**, c'est le fait d'être juste envers tous les humains.

L'équité entre les femmes et les hommes, c'est le fait de traiter de la même manière ceux qui sont semblables et de manière différente ceux qui ne le sont pas ; l'équité s'oriente vers l'amélioration des situations, elle conduit à l'adoption de mesures qui compensent les désavantages historiques et sociaux qui ont empêché les femmes et les hommes de profiter de chances égales.

Je ne vais pas redire ce qu'Anne- Marie Daune-Richard va présenter tout à l'heure. Je passe donc sur la définition des **stéréotypes**.

**Le préjugé** est une idée préconçue, une conviction socialement acquise comportant une dimension évaluative concernant un groupe de personnes.

En général, les stéréotypes et les préjugés sont à l'origine des actes discriminatoires.

**La discrimination** est un comportement négatif non justifié à l'égard des membres d'un groupe social donné. La discrimination est un délit.

On parle de :

- **discrimination directe** : situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;
- **discrimination indirecte** : situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

En résumé, *sexe* n'est pas *genre*, *genre* n'est pas synonyme de *femmes* et il y a des différences entre *inégalités* et *discriminations*.

De même, la mixité n'est pas la condition de l'égalité et la mixité n'est pas la parité. L'équité mène à l'égalité. Ces concepts ont été clarifiés par la politique d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes inscrite dans les traités européens depuis 1957. Les politiques ont été déclinées et adaptées pour l'équité, l'égalité et la lutte contre les discriminations.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

- LE MONDE SELON LES FEMMES, les livres de la collection « Les Essentiels du genre », <http://www.mondefemmes.org/publications/index.htm>
- GENDER CHECK, Glossaire en ligne, [http://www.gendercheck.net/F\\_glossaire.htm](http://www.gendercheck.net/F_glossaire.htm)
- UNION EUROPÉENNE, UNITÉ ÉGALITÉ DES CHANCES ET POLITIQUE FAMILIALE, *Égalité des chances et politique familiale, 100 mots pour l'égalité glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.
- La Charte de la diversité en entreprise, <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-texte-engagement.php>
- GRESY BRIGITTE, *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*, dit « Rapport Gresy », La Documentation française, juillet 2009.
- Centre ressources en genre PACA, *L'Actualité du genre et de l'égalité hommes-femmes*, newsletter n° 20, mars 2011. [www.infofemmes13.com/data/telechargement/egalite/13/newsletter20\\_mars2011.pdf](http://www.infofemmes13.com/data/telechargement/egalite/13/newsletter20_mars2011.pdf)

## À PROPOS DES STÉRÉOTYPES DE SEXE

**Anne-Marie DAUNE-RICHARD**, chercheure retraitée du CNRS

Il m'a semblé que la notion de stéréotype était souvent employée de façon extensive, voire erronée, et qu'il pouvait être utile de repréciser de quoi l'on parle lorsqu'on utilise le mot. En particulier dans la perspective qui est celle de ce réseau et des journées qu'il organise, de se constituer un langage commun et un stock de connaissances partagées autour de la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Comme, dans notre groupe, c'est moi qui ai proposé de repréciser ce qui se dessine derrière la notion de stéréotype, on m'a gentiment proposé de m'y atteler. Ce que je fais aujourd'hui dans la mesure de mes connaissances car, avec les stéréotypes, on utilise un concept travaillé et utilisé par la psychologie. C'est donc un concept « balisé » – si j'ose m'exprimer ainsi – pas une notion floue. Pour ma part, je suis sociologue et pas du tout psychologue, mais il se trouve que j'ai eu l'occasion de travailler avec deux chercheuses en psychologie sociale dont je citerai les noms car elles ont beaucoup apporté à la réflexion sur les catégories de sexe et ont fait toute leur carrière à Aix : Marie-Claude Hurtig et Marie-France Pichevin. Pour aujourd'hui, j'ai essayé de rassembler et mettre en ordre ce que j'ai appris avec elles et qui pouvait être utile à notre réflexion.

### DÉFINITION

Tout d'abord précisons que, pour les psychologues, le stéréotype est un *outil cognitif*, autrement dit une modalité de la connaissance ou, dit encore autrement, un mode d'appréhension de l'environnement qui lui donne du sens et permet de le retravailler, de le remodeler.

Deuxième remarque préliminaire : le stéréotype *concerne toujours un groupe social* (plus ou moins explicitement opposé à un autre groupe, comme hommes-femmes, Noirs-Blancs, etc.) et il s'applique aux individus en tant qu'ils appartiennent – ou sont censés appartenir – à ce groupe.

Venons-en maintenant à la définition du concept (tirée de Hurtig, 1999) : *le stéréotype de sexe est un ensemble de traits et de caractères que l'on attribue automatiquement et d'une manière rigide aux membres des catégories de filles-garçons, femmes-hommes.*

Dans cette définition il faut insister tout particulièrement sur l'automatisme et la rigidité. Cela signifie qu'avec le stéréotype on est au-delà – ou peut être plutôt en deçà – de la croyance. Car dans la croyance le contenu est conscient, on peut donc y réfléchir. Exemple: « Je crois en Dieu » et le raisonnement de Pascal autour de son « pari » sur les avantages et désavantages qu'apporterait le fait de croire ou ne pas croire en Dieu.

Marie-France Pichevin caractérise ainsi les stéréotypes comme des « *cognitions sociales implicites* ». Elle relate des expériences (au sens d'expériences scientifiques menées par des psychologues) où dans les paroles, dans les discours d'individus qui se disent et qui se pensent profondément antiracistes émergent des stéréotypes racistes sans qu'ils en aient conscience.

Cette automatisme, cette rigidité du stéréotype rejoint des constats de sociologues : ainsi Monique Haicault parlait des ces « *prêts-à-penser* » qui échappent à la conscience et à la maîtrise des acteurs.

## UN « PRÊT-À-PENSER » QUI RENFORCE LES SITUATIONS DE DOMINATION

Après le cadre dans lequel il s'applique et la définition du concept, voyons les *effets du stéréotype*, toujours du point de vue de la psychologie et de la psychologie sociale :

1. puisque c'est un outil *cognitif*, il donne du sens – « connaissance », cela veut dire « naître avec », donc donner du sens – et il a donc des effets sur les façons de penser et sur les comportements ;
2. le stéréotype est *prescriptif* c'est-à-dire qu'il dit ce qu'il est bon de penser ou de faire ;
3. il est aussi *explicatif* c'est-à-dire qu'il fournit des explications aux places différentes assignées aux membres du groupe concerné (par exemple : les femmes ne sont pas dans des métiers qui font intervenir la force physique parce qu'elles sont trop faibles) ;
4. enfin, du fait de son automaticité et de sa rigidité – et c'est ce qui nous embête le plus ici –, le stéréotype *résiste* aux démonstrations qui tendraient à l'invalider, il est relativement imperméable aux démonstrations de validité ou de non-validité.

Parallèlement, il a été montré – toujours par des chercheurs en psychologie sociale comme Marie-Claude Hurtig et Marie-France Pichevin, mais je pense aussi à Jean-Claude Deschamps, et à des plus jeunes comme Annick Durand-Delvigne et aussi Fabio Lorenzi-Cioldi – que les stéréotypes épousent les rapports de pouvoir entre groupes sociaux : en d'autres termes, ils sont valorisants quand ils s'appliquent au groupe dominant et dévalorisants quand ils s'appliquent au groupe dominé.

Pour conclure ce petit exercice de précision autour de la notion de stéréotype, je voudrais souligner deux points concernant la mixité scolaire, qui ont été et sont encore débattus dans les sciences de l'éducation (dont je ne fais pas partie non plus, il s'agit d'un terrain qui n'est pas le mien, mais que je fréquente un petit peu, même si j'ai plus travaillé sur le monde du travail que de l'éducation).

- Tout d'abord, les expériences menées par les psychologues ont montré que la force du stéréotype se renforce dans les situations où les membres des catégories concernées se rencontrent : donc, pour ce qui nous intéresse ici, dans les situations de mixité filles-garçons, et de mixité scolaire en particulier. Ainsi, compte tenu des caractéristiques et des effets des stéréotypes que l'on vient de décrire, il a été mis en évidence scientifiquement que la mixité scolaire tend à renvoyer les filles à une contrainte de féminité qui implique une position d'infériorité, et les garçons à une contrainte de virilité et à une position de supériorité et de dominance. (Et il a été montré que ce n'était pas toujours facile pour les garçons non plus. Cette contrainte de genre, cette contrainte de stéréotype, n'est facile ni pour les dominés ni pour les dominants, même si ce sont les dominés qui en sont au bout du compte, en tant que groupe, victimes.)
- Parallèlement les recherches en sciences de l'éducation<sup>1</sup> ont montré que les comportements didactiques des enseignants et des enseignantes étaient largement marqués par les stéréotypes de sexe, et tendaient à évaluer selon un « double standard » les comportements et les résultats selon que l'on pensait qu'il s'agissait de filles et ou de garçons (par exemple dans les copies en aveugle, ou dans une classe, les interactions avec les filles ou les garçons ne sont pas du tout les mêmes, cela a été filmé, cela a été montré très objectivement). Ce qui n'a rien d'étonnant quand on a compris que les stéréotypes imprègnent nos façons de voir et d'agir en échappant dans une mesure plus ou moins large à notre conscience et à notre maîtrise.

Les sciences de l'éducation mettent ainsi en avant que la mixité n'est pas en soi un gage d'égalité, qu'elle doit pour cela être accompagnée d'une véritable politique d'égalité.

« Le système scolaire, faute de faire de l'égalité une finalité politique et éducative importante, aussi

<sup>1</sup> Notons que les premières études importantes sur l'égalité des sexes dans les sciences de l'éducation ont été menées dans les pays anglo-saxons ; toutefois, depuis une vingtaine d'années on dispose en France d'un certain nombre de travaux qui ont avancé sur ces questions.

bien dans l'organisation de ses *curricula* que dans la vie quotidienne des établissements, laisse agir les mécanismes inconscients qui caractérisent les rapports sociaux de sexe tels qu'ils existent dans la société. » (Mosconi, 2004)

C'est un plaidoyer, il ne s'agit pas de critiquer les individus enseignants et les différents acteurs du système scolaire. J'ai trouvé très intéressant ce qu'a dit Gaëlle Lenfant, cette option du Conseil régional de séparer un axe « discrimination » et un axe « égalité ». C'est-à-dire que si l'on ne met pas en avant une vraie réflexion, si l'on ne prend pas à bras-le-corps la question de l'inégalité, eh bien la mixité en soi ne la fait pas avancer, parce que l'on ne peut pas confondre le quantitatif et le qualitatif.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

- HURTIG MARIE-CLAUDE, « Catégories de sexe et perception de soi », *Connexions*, n° 72, 1999.
- MOSCONI NICOLE, « Effets et limites de la mixité scolaire », *Travail, genre et société*, n° 11, 2004.
- PICHEVIN, MARIE-FRANCE, « De la discrimination sociale entre les sexes aux automatismes psychologiques : serions nous tous sexistes ? », in Ephesia, *La Place des femmes*, La Découverte, 1995, p. 457-461.

#### DÉBAT



Vous avez failli employer le mot « préjugé » tout à l'heure, et vous vous êtes reprise. Quelle différence faites-vous entre les deux concepts ?

##### > Anne-Marie DAUNE-RICHARD

Encore une fois, je me place dans le domaine de la psychologie : le stéréotype, l'automatisme, c'est un mécanisme. Le préjugé, c'est quand même un jugement, un pré-jugement. On peut dire à quelqu'un : « Là tu juges, est-ce que tu es bien sûr ? » On peut à la rigueur en discuter, c'est comme la croyance, on peut en discuter. En tant que sociologue, j'utilise beaucoup plus le terme de « représentation ». La représentation c'est quelque chose que l'on présente devant soi, donc il y a une distance, on peut négocier. Le stéréotype, c'est beaucoup plus difficile. Cela ne veut pas dire qu'on ne peut rien faire, c'est simplement qu'il faut y réfléchir pour trouver des méthodes d'attaque adaptées, ce n'est pas le raisonnement qui va vous faire dire le contraire de ce que vous avez en tête. Par exemple, tout à l'heure on a évoqué le fait que, quand on voit des images dans des livres pour enfants – qui conduit un camion ? c'est toujours un homme ; qui s'occupe des bébés ? c'est toujours une femme –, eh bien il faut inverser les images, l'image c'est justement l'expression même d'un stéréotype. C'est cela que je veux dire : le stéréotype c'est quelque chose qui est vraiment automatique.



Le préjugé se nourrit du stéréotype...

##### > Anne-Marie DAUNE-RICHARD

À mon avis, c'est plutôt le contraire. C'est pour cela que je disais « en deçà ou au-delà ». Je pense que le stéréotype c'est : vous appuyez sur un bouton et ça sort, comme d'une boîte. Le préjugé utilise un peu ça mais, même si on vous dit : « Je garde mon opinion », on peut en discuter.

Je suis socio-ethnologue, et je suis directrice des formations à l'EPIDe, l'Établissement public d'insertion de la Défense nationale. Je voulais revenir à cette idée d'égalité et inégalité sur le rapport à la discrimination, et je voulais savoir si on ne crée pas un stéréotype différent encore, simplement par facilité de langage. Et puis, quant à la résistance aux démonstrations d'invalidité, je crois qu'il y a des limites aux résistances, qui vont impliquer des changements. Alors, est-ce que, en fonction de ma première question, la deuxième question ne se poserait pas autrement ?

**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

En fait je n'ai pas très bien compris – je crois que je ne suis pas la seule – quel rapport vous mettez entre les deux... Dans un premier temps, si j'ai bien compris, vous demandez si c'est bien de séparer discrimination et égalité, c'est ça ?

Est-ce que l'on ne met pas une échelle différente et un rapport encore différent entre les individus ? Et quand on parle de résistances, est-ce que cela ne crée pas, là encore, un stéréotype nouveau qui va favoriser encore un autre type de déclenchement ? Je ne sais pas comment le dire...

**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

Je ne comprends pas ce que serait ce stéréotype nouveau.

Quand on crée, au niveau politique, égalité/inégalité, la discrimination ne fait plus partie de l'inégalité au même niveau, donc on crée un champ nouveau, qui est le champ discriminant, qui va réduire encore des femmes et des hommes à côté, donc on crée un champ de stéréotypes nouveaux, un découpage... J'ai du mal à faire comprendre ce que je veux dire...

**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

Simplement, je ne comprends pas en quoi la discrimination pourrait être un stéréotype. C'est répréhensible par la loi, ce n'est pas un stéréotype, pour moi, la discrimination.

**> Catherine BODY**

Pour compléter, je pense que l'on ne crée pas quelque chose de nouveau, on différencie, parce que c'était trop facile de dire : il y a la discrimination et du coup on n'a plus besoin de parler des inégalités entre femmes et hommes parce que la discrimination prend les questions en charge, alors que la discrimination ce sont les actes, et tout ce qu'il y a autour, tout ce que l'on a essayé de démontrer, c'est la société qui fait les inégalités. Quand on parle de discrimination de genre, là on s'approche de plus en plus de la question des inégalités, parce que l'on prend en compte toute la construction des différences. Mais ce n'est pas créer quelque chose d'autre. Par contre, il y avait danger à laisser seulement le champ de la discrimination traiter les questions d'inégalité entre les femmes et les hommes, parce que tout n'est pas discrimination : la discrimination a été très clairement définie, c'est un délit. Les inégalités qui existent au sein de la société ne sont pas toutes des délits. C'est la seule différence que je mettrais entre inégalité et discrimination. Et la discrimination est venue après les questions d'inégalité entre les femmes et les hommes, c'est un champ qui est assez récent.

Je crois que l'on est là dans un champ linguistique. C'est-à-dire que toutes les terminologies de votre démonstration montrent que le français est plus compliqué que l'anglais, où il y a moins de

mots. Nous on a discrimination, inégalité... Et je pense que le français, non pas nous embête, mais la richesse de sa langue, l'émotion... compliquent.

**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

Je ne suis pas tellement d'accord, parce que « discrimination » c'est complètement utilisé en anglais, « égalité/inégalité » aussi. Ce qui n'existe pas en anglais, c'est « mixité », par exemple. Les Anglais utilisent des termes beaucoup plus concrets, comme « *co-education* » pour « mixité scolaire ». Ils sont plus pragmatiques. Mais autrement le vocabulaire est à peu près le même.

➔ Non, mais je ne parlais pas simplement de vocabulaire. L'intervention de la personne juste avant a montré qu'on allait loin dans « on crée un nouveau champ, on est un peu perdus, on recrée une discrimination »... Je crois qu'au niveau du langage on dit beaucoup de choses, on est beaucoup sur la forme.

**> Olivier LIAROUTZOS**

Je me permets un commentaire, parce que justement il me semble – on y reviendra dans la journée – que sur la façon de lutter contre les discriminations, il y a l'action, ou la démonstration. Je pense qu'une femme qui conduit un gros poids lourd, la façon dont on peut commenter et analyser cela, peut contribuer à casser des stéréotypes. Mais c'est vrai qu'il faudra du temps et beaucoup de femmes au volant de poids lourds.

➔ Je représente la CFDT. Moi je voulais vous demander si les stéréotypes avaient été étudiés au niveau de la culture. Nous sommes traversés et nous côtoyons différentes cultures, qui agissent, et c'est merveilleux. Donc est-ce qu'il y a des différences, est-ce que c'est étudié, est-ce que ça influe, comment ça marche ?

**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

Comme j'espère que vous l'avez compris, je ne suis pas du tout une spécialiste des stéréotypes. En revanche, la culture, bien sûr, est un domaine très important des études en sociologie, en anthropologie et en psychologie sociale. Mais plus que ça je ne peux pas vous dire, je ne suis pas la bonne personne.

➔ Moi je m'interroge de façon très pratico-pratique. Vous avez fait tout à l'heure une distinction entre sexe et genre, et c'est bien d'aller dans ces endroits-là parce que cela nous permet de temps en temps de poser la réflexion. Je travaille sur l'égalité hommes-femmes dans nos métiers, la première chose qui me vient à l'esprit c'est : les métiers durs, les métiers pas durs, les métiers durs sont faits par les hommes, et les métiers pas durs par les femmes. Moi je me demande quelle est la part de vérité là-dedans ? Est-ce qu'en disant ça je vais m'attirer les foudres ? Il me semble que le commun des mortels pense la même chose, je me dis est-ce que je peux lutter ? Est-ce que je dois lutter contre ce stéréotype, ce préjugé ?

Il y a un élément qui est fondamental, c'est que l'outil de travail a changé : autrefois, il fallait beaucoup de force pour changer une roue de camion, aujourd'hui les entreprises ont externalisé leurs systèmes de maintenance donc, quand un conducteur crève un pneu sur la route, il appelle un grand parc de

maintenance pour le changer. C'est beaucoup plus facile et tout cela fait que les femmes arrivent dans le secteur. Est-ce que c'est du genre, est-ce que c'est du sexe ? Moi ce qui m'intéresse c'est votre analyse à vous, sous quel angle vous allez l'aborder, parce vous donnez un certain tempo dans les réflexions sur les politiques publiques.

**> Catherine BODY**

Je vais faire juste une petite réponse sur les questions de pénibilité, ce qui est intéressant c'est d'avoir justement la représentation de ces pénibilités. C'est-à-dire que, souvent, on a l'impression qu'un métier est pénible alors qu'effectivement avec l'évolution technique il ne l'est plus. Donc, ce qu'il faut que l'on arrive à reconstruire c'est cette image du métier, l'image du camionneur qui a besoin d'être gros et costaud alors que ce n'est plus le cas maintenant.

Il se trouve qu'on a déménagé, alors j'ai discuté d'égalité hommes-femmes avec l'entreprise de déménagement – quand on s'appelle CIDFF, on discute des femmes partout où on va ! –, et justement les déménageurs, qui portaient tous les meubles sur leur dos pour déménager, expliquaient qu'il y avait aussi la fille du patron qui faisait partie de l'équipe, parce que dans le déménagement il n'y a pas forcément besoin que de gros bras, il y a aussi d'autres tâches, et qu'elle portait aussi des choses un peu lourdes. C'est un exemple de déconstruire, de décortiquer les choses, de manière à ce que l'on dépasse justement ces stéréotypes qui disent : « entreprise de déménagement = que des hommes ». Eh bien, non, dans un déménagement il y a peut-être aussi besoin d'autres tâches. Il est évident que cette femme-là, même si elle portait beaucoup de choses, ne va peut-être pas porter la même chose que les grands costauds qui déménageaient nos meubles.

Ceci dit, là où je n'ai pas été d'accord, c'est quand il m'a expliqué que pour autant elle était moins payée. Et là on peut effectivement discuter. Est-ce que son travail apporte une plus-value moins importante à la société ? Il y a des tas de choses à décortiquer dans les métiers.

Vous dites néanmoins qu'il y a des métiers très durs qui sont un peu réservés aux hommes.



**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

Oui. Et il y a des métiers très durs dans lesquels on ne trouve que des femmes. Je pense aux aides-soignantes.

Mais je voulais dire physiquement...



**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

Oui, durs physiquement, il faut porter les malades, c'est bien de cela dont je parle.

# ILLUSTRATION DE LA DÉFINITION DE STÉRÉOTYPE

## ILLUSTRATIONS DE LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

**Thierry SONCARRIEU**, inspecteur de l'Éducation nationale

L'ORM m'a demandé d'illustrer la notion de stéréotype et d'indiquer ce qui se fait dans le cadre de l'Éducation nationale et plus précisément dans les services d'orientation que je connais mieux, concernant ce que j'ai appelé ici la « déconstruction des stéréotypes », mais peut-être plus largement ce que l'on peut appeler un élargissement des représentations des élèves de collège et de lycée en matière de connaissance des métiers, des formations, et je dirais également d'eux-mêmes.

Donc, la première partie de mon intervention portera sur la façon dont on essaie d'amener des collégiens et des lycéens à mieux connaître les métiers, à mieux connaître les formations, pour, le moment venu, mieux choisir.

À travers la deuxième illustration, j'essaierai de présenter quelques actions significatives de lutte contre les stéréotypes mais dans la dimension de genre, donc plus particulièrement ce qui peut se mener dans le cadre de la mise en œuvre de la convention signée depuis quelques années entre la préfecture de région et le rectorat d'Aix-Marseille.

## DES ANNÉES 1930 AUX ANNÉES 1990, LES TROIS MODÈLES DE L'ORIENTATION SCOLAIRE

Pour commencer, il y a un temps un peu technique, un peu ardu. Pour pouvoir envisager de comprendre comment on met en place aujourd'hui des actions qui visent à élargir la représentation des métiers et formations chez les élèves, il faut s'interroger sur la façon dont, dans l'Éducation nationale, les conseillers d'orientation psychologues (COP), dans d'autres ministères ou dans le privé, toutes les personnes engagées dans l'accompagnement, tiennent conseil.

On a trois principales façons de tenir conseil, et je partirai de quelques repères historiques de l'orientation. Plus exactement, je vais essayer de vous présenter rapidement des pôles un peu extrêmes sur la façon de tenir conseil. La place pour la déconstruction des stéréotypes, la place pour l'élargissement des représentations des élèves est dans une conception moderne de l'orientation, du « tenir conseil », qui n'est pas encore, malheureusement, partagée par tous.

**La première façon de tenir conseil**, ancienne et je dirais de bon sens – malheureusement tout ce qui est de bon sens n'est pas forcément immédiatement efficace – est ce que l'on appelle le « courant diagnostic-prescription ». Quand on s'est mis à orienter les élèves, il n'y avait pas de modèle particulier – le premier institut en France remonte à 1928, dix ans avant la mise en place d'une licence de psychologie, donc il n'y avait pas de modèle de référence – et, en fait, on a commencé à tenir conseil et à essayer d'orienter au mieux les élèves en copiant un modèle existant qui était le modèle médical. Donc la première façon de tenir conseil

dans le domaine de l'orientation, c'est de tenir conseil comme on fait dans une consultation médicale : on est là avec un conseiller expert – à l'époque, expert de la psychotechnique –, et il va amener, dans une durée très courte, en une demi-heure, trois quarts d'heure, à faire faire le bon choix à l'élève, à l'amener à prendre une bonne décision, et à lui trouver une solution directe. Donc, on est dans une conception très ancienne de la psychologie qui s'appuie sur la théorie « des traits et facteurs », où l'on pense que, si l'on sait mesurer l'intelligence d'un élève, ses intérêts, sa motivation, alors on trouvera pour lui la meilleure solution possible et il aura *pour toute sa vie* le métier révélé. C'est ce que l'on appelle la « théorie de l'appariement ». On est dans les années 1930, c'est le taylorisme, « *the right man in the right place* »... À l'époque on pensait que l'on s'engageait pour un métier que l'on ferait toute sa vie. Il fallait essayer, par des outils très techniques, très perfectionnés, de trouver le meilleur moyen de sélectionner la personne qui serait la plus immédiatement apte à accomplir ce métier. Là, pour le coup, on n'est pas du tout embarrassé de réflexions sur les stéréotypes ou sur les représentations : l'idée, c'est d'apparier des postes à pourvoir et des élèves sortant du système. Je vais un peu vite sur cette première conception, qui est heureusement aujourd'hui un dépassée. Dans cette conception-là, le conseiller est un expert : il fait le diagnostic, il fait la prescription ; on est en pleine rationalité.

Dans les années 1970, on s'est évidemment dit que cela ne pouvait pas marcher longtemps comme ça, parce que l'on n'est plus du tout dans un système économique où les métiers sont fixés une fois pour toutes, et plus personne aujourd'hui n'embrasse à 20 ans une carrière qu'il mènera jusqu'à 60, 65 ans ou plus. Donc les choses ont forcément changé.

À partir des années 1970, on passe à une tout **autre conception de l'orientation**, de l'accompagnement de façon générale. L'idée n'est plus de se fixer sur le contenu, mais sur la qualité de la relation qu'un conseiller, un psychologue, va pouvoir établir avec un élève, un jeune – puisque l'on est ici dans le cadre de l'orientation scolaire. L'idée est d'amener le jeune à mieux se comprendre lui-même, éventuellement à modifier l'image qu'il a de lui-même, et à pouvoir prendre en se connaissant mieux, la bonne décision pour lui. On est là dans un modèle d'accompagnement opposé : ce n'est plus le conseiller-expert qui va prendre la décision pour le jeune qu'il rencontre ; l'expertise du conseiller c'est de doter l'élève, le jeune, des atouts, des moyens, des compétences qui lui permettront lui-même de choisir. On a donc un changement de modèle, ici le conseiller est une espèce d'*alter ego*, et le diagnostic sera apporté par le jeune lui-même. Évidemment, c'est une philosophie très humaniste mais en même temps très optimiste, parce qu'il y a probablement un certain nombre de jeunes qui peuvent facilement s'auto-évaluer et être capables de faire pour eux-mêmes un bon choix, mais on a malheureusement dans nos collèges et dans nos lycées beaucoup de jeunes qui sont incapables de faire eux-mêmes ce bon choix, et pour qui l'aide est vraiment importante.

On a là deux pôles : d'un côté une conception ancienne, diagnostic-prescription d'un conseiller-expert ; et d'un autre côté, résolument du côté de l'accompagnement, l'idée d'amener l'élève seul à faire le choix.

Entre ces deux courants opposés, s'est développé depuis une vingtaine d'années **le courant éducatif**, et c'est dans **ce troisième courant** que l'on va pouvoir trouver une place essentielle à l'élargissement des représentations des élèves et à une forme de déconstruction des stéréotypes.

Je vais vous présenter ce qui se fait au collège et au lycée, parce que ma propre pratique commence en 6<sup>e</sup> et s'arrête après la terminale. Bien entendu, comme cela a été dit, la lutte contre les stéréotypes et l'élargissement des représentations devraient commencer bien plus tôt. C'est évidemment à la crèche, en maternelle, en école primaire, que se construisent les stéréotypes qui ensuite vont nous accompagner toute notre vie. On essaie en tout cas, au collège et au lycée, d'en déconstruire quelques-uns.

Cette approche du courant éducatif débute dans les années 1980, avec une mise en place effective dans le système éducatif à partir des années 1990. L'idée est un développement opératoire des capacités de choix par une expérience réfléchie – pardon si c'est un peu jargonnant. Cela montre bien que l'objectif principal de cette approche est vraiment la déconstruction du stéréotype parce que le stéréotype, comme le disait M<sup>me</sup> Daune-Richard tout à l'heure, c'est vraiment un mode de fonctionnement minimal. On est tous comme ça, on a tous des degrés de vigilance différents : il y a des moments où l'on est prêt à s'investir cognitivement au maximum dans une tâche, et il y a en d'autres, nombreux dans la journée – et heureusement nombreux ! –, où l'on est un peu « en pilotage automatique ». Le stéréotype, c'est ça. Les sociologues parlent aussi de scripts, de scénarios, d'enchaînements de stéréotypes.

Par exemple, quand on passe devant une pharmacie, si l'on voit quelqu'un dans la pharmacie, spontanément on va se dire que c'est plutôt quelqu'un qui est entré pour acheter des médicaments. Ça c'est un stéréotype, un script, quelque chose de complètement inscrit. Personne ne va pouvoir penser que c'est le mari de la pharmacienne qui rentre ou je ne sais qui. Ici on est vraiment au cœur de la déconstruction. Dès lors que l'on dit : tout le monde, par facilité, est souvent en mode de « cognition minimale », donc on va essayer de vous donner les outils pour, le moment venu, pouvoir optimiser, augmenter vos cognitions pour pouvoir faire le bon choix pour vous-même, c'est cela le but.

Dans ce courant éducatif, il s'agit d'apprendre à apprendre, d'apprendre à prendre la bonne décision pour soi. On est donc dans une conception de l'orientation tout à fait différente. Ce n'est plus, à un moment précis, ponctuel, un conseiller-expert qui donne au jeune la bonne décision à prendre. C'est, au cours de plusieurs années de collège, au cours de plusieurs années de lycée, l'élaboration lente de tous les outils qui vont permettre au jeune, connaissant mieux les métiers, connaissant mieux les formations, et d'une certaine manière se connaissant mieux lui-même, de prendre la bonne décision et de faire le bon choix. Cela s'inscrit tout à fait dans la formation et l'orientation tout au long de la vie, qui est le modèle dans lequel on s'inscrit aujourd'hui. Ce qui est commencé à l'école se poursuivra tout le temps dans l'activité professionnelle et éventuellement pendant la période de retraite.

L'idée est ici qu'il s'agit de travailler la représentation que l'élève a de lui-même, de son entourage, des métiers, des formations. C'est le cœur de ce modèle. Le conseiller devient un tuteur, un éducateur, et le diagnostic est quelque chose qui se construit, c'est un processus coopératif.

Pour bien comprendre la distinction entre la conception ancienne du diagnostic-pronostic et la conception éducative moderne dans laquelle vont s'inscrire cet élargissement des représentations et cette déconstruction des stéréotypes, on voit que l'on a d'un côté quelque chose de ponctuel, un appariement fort. Tout est pensé comme étant lié à un désir professionnel inné, l'idée c'est « que choisir ? » De l'autre côté, on s'inscrit dans la continuité, dans la durée, l'idée est de prendre en compte les données économiques, qui sont aujourd'hui fluctuantes, changeantes, et on implique l'élève puis le professionnel dans cette activité de choix, et l'idée est de savoir comment choisir et comment faire le bon choix pour soi.

### **DÉCOUVRIR LES MÉTIERS EN CONSTRUISANT DES CONNAISSANCES, DES APTITUDES ET DES ATTITUDES**

Maintenant on peut voir comment ce troisième modèle théorique a tenté – parce que, pour l'instant, ce n'est pas aussi abouti que l'on aurait pu l'espérer – de se développer dans le système éducatif.

Il y a eu à partir de 1996 la mise en place, d'abord en collège puis en lycée professionnel et un tout petit

peu au lycée, de ce que l'on a appelé à l'époque *l'éducation à l'orientation*. L'idée était, par un temps scolaire pour l'orientation inscrit dans l'emploi du temps des élèves, chaque semaine ou chaque quinzaine selon les établissements, d'amener l'élève à mieux connaître les métiers, les formations, et à mieux se connaître lui-même. Je ne développerai pas cette partie-là, puisqu'elle a été remplacée depuis deux ans par un nouveau dispositif que l'on appelle le parcours de découverte des métiers et des formations (PDMF). Ce dispositif est mis en place depuis 2009 avec plus ou moins d'« intensité » selon les établissements scolaires. C'est quelque chose qui se fait tout au long de la scolarité, plus précisément de la 5<sup>e</sup> à la terminale. Il s'agit d'abord, comme l'indique le nom lui-même, de découvrir des métiers à tous les niveaux de qualification. C'est toujours un exercice intéressant, pour élargir la représentation d'un élève concernant un métier, de voir que le même métier se fait à différents niveaux de qualification. Le terme « secrétaire » est un terme qui commence à exister au niveau V de qualification, mais qui existe encore au niveau IV, au niveau III, au niveau II. On a même des secrétaires généraux qui sont au niveau I ! Donc, le même terme traduit des réalités professionnelles tout à fait différentes.

Il s'agit ensuite de découvrir le fonctionnement des organisations, parce que bien entendu les élèves de collège, mais encore les élèves de lycée ou même des premières années d'enseignement supérieur, ont une représentation extrêmement fragmentaire des métiers. Souvent, ils connaissent bien les métiers de leurs parents, de quelques proches, les métiers des boutiques des artisans de l'environnement immédiat, mais il y a un tas de métiers complètement ignorés. L'idée c'est de faire découvrir ces métiers, et de les faire découvrir *in situ*, par des visites en entreprise. Autre chose : un bon moyen de choisir sa formation et de réussir dans la formation choisie, c'est de l'avoir choisie en connaissance de cause donc en connaissant les différentes formations possibles. Enfin, pour pouvoir choisir, il faut être capable de développer des compétences d'autonomie, d'initiative, qui sont désormais des compétences que l'on appelle un peu techniquement le « socle commun », c'est-à-dire que l'on considère qu'il y a un certain nombre de compétences qui doivent être acquises à la fin de l'enseignement primaire, qui doivent être acquises à la fin du collège, et qui devront être acquises à la fin du lycée. Désormais, l'évaluation des élèves se fait en termes de compétences – les compétences n'étant pas uniquement des connaissances, mais aussi des aptitudes et des attitudes.

Concrètement, ce PDMF commence en 5<sup>e</sup> par une découverte d'une large palette de métiers. Traditionnellement, dans les collèges, on commence par présenter tous les métiers du collège qui ne sont pas simplement le métier de prof, de vie scolaire ou de chef d'établissement. Il y a également les gens qui travaillent dans les cantines, etc. Donc on commence dans l'établissement, puis on élargit à la mairie, aux métiers d'artisanats proches, etc. Ça c'est le début en classe de 5<sup>e</sup>, la rencontre avec des professionnels. Il y a un support qui est mis en place désormais, le « passeport orientation », qui permet à l'élève de renseigner, après chaque visite ou après chaque découverte, ce qu'il a appris.

Ensuite il y a en 4<sup>e</sup>, systématiquement, pour tous les élèves, une visite d'une journée ou bien en lycée professionnel ou bien en centre de formation d'apprentis, pour voir quelle est la réalité de la formation et notamment de la formation professionnelle à travers, par exemple, une expérience passée en atelier.

Il y a en 3<sup>e</sup>, et ça existe depuis déjà longtemps, un stage d'observation en entreprise de cinq jours, obligatoire. Là c'est vraiment un moyen de modifier les représentations liées à un métier. Quelqu'un qui rêvait, par exemple, de la police à travers les feuilletons, s'il passe une semaine dans un commissariat de quartier, et plus particulièrement dans les quartiers du littoral nord, il va se rendre compte que ce n'est pas exactement la même chose... Ensuite, toujours en 3<sup>e</sup>, connaissance des structures de formation,

et systématiquement un entretien d'orientation pour chaque élève avec sa famille. Voilà le programme minimal pour le collège.

Cette mise en place des PDMF est très récente. Avant, il y avait évidemment, ici ou là dans les établissements scolaires, telle ou telle action qui se faisait. Ce parcours c'est donc la mise en cohérence, la mise en harmonie des différentes actions qui existaient déjà. Ça, c'est pour tous les élèves à partir de la classe de 5<sup>e</sup>. En fin de collège, par ce dispositif, un élève devrait avoir passé en moyenne dix jours en entreprise. Donc, à condition que l'action ait été bien préparée et bien exploitée dans un second temps – parce que la visite en elle-même n'a pas beaucoup d'intérêt, c'est vraiment le travail de préparation et le travail d'exploitation qui va être payant. On peut supposer qu'après une dizaine de jours, on aura un élargissement fort des représentations de l'élève sur tel ou tel métier, et on peut espérer que l'on aura en même temps une diminution de la pensée stéréotypée.

Il s'agit d'une démarche éducative fondée sur le partenariat ; il y a une articulation forte entre le parcours de découverte et les enseignements disciplinaires. Dans cette perspective, c'est l'ensemble des enseignants, chacun à sa manière, qui participera à l'élaboration de réflexions. En français, par exemple, on peut avoir une rédaction à faire sur telle et telle visite ; en histoire on peut travailler également... Toutes les disciplines sont appelées à participer à cette démarche éducative.

Je reviens sur la façon dont on essaie désormais d'évaluer une compétence à l'Éducation nationale et plus particulièrement au collège, la façon dont on va s'intéresser à une compétence dans le parcours de découverte. La connaissance, c'est avoir des connaissances, acquérir des connaissances, dans le cadre de séquences éducatives particulières. On a beaucoup parlé dans un premier temps de ces connaissances nécessaires pour pouvoir lutter contre les stéréotypes, mais les connaissances seules n'ont pas beaucoup d'intérêt. Elles ne peuvent exister, devenir opérantes, que si elles sont mises en rapport avec des aptitudes, qu'il s'agit également de développer avec des attitudes particulières. C'est la reprise des savoirs, savoir-être, savoir-faire que l'on connaissait autrefois. Je rappelle les trois axes de découverte : découverte des métiers et des activités professionnelles, découverte des organisations, découverte des lieux et des modalités de formation.

S'agissant des connaissances relatives à la découverte des métiers, on peut, dans le cadre de la formation au collège, essayer de doter les élèves de meilleures connaissances concernant les métiers, les conditions de travail – qui ne sont pas du tout les choses auxquelles des élèves de collège pensent spontanément. Au collège, quand on pense métier, on pense rémunération et prestige, pour un collégien ce sont les portes d'entrée d'une représentation simple d'un métier. L'idée est de diversifier un peu les choses en présentant les conditions de travail puis les différents processus d'organisation, la distinction entre la production des biens et des services, le progrès technique, les innovations liées à tel métier, et le développement durable. Il y a un véritable programme de connaissances relatives au métier.

Ensuite, il s'agit de savoir quelles sont les aptitudes à développer dans le cadre de ces parcours. La première chose est d'identifier les principales tâches du professionnel, son activité, les moyens qu'il utilise et de repérer, toujours concernant les conditions d'exercice, la différence qu'il peut y avoir selon que l'on travaille en PME, dans une entreprise artisanale, dans une grande entreprise, en tant que salarié, travailleur indépendant ; bref, les différentes modalités. Ça, c'est déjà un travail d'élargissement des représentations. Ensuite, il s'agit de relier les métiers découverts avec les principaux types d'activité. Là encore, il faut faire la distinction entre biens et services, situer les activités professionnelles dans leur

évolution et identifier les enjeux et les risques des différents types d'activité, toujours en rapport avec le développement et le développement durable.

Troisième chapitre de ces parcours de découverte en termes d'attitudes : l'idée, au collège dans un premier temps puis au lycée dans un deuxième temps, est de montrer qu'il y a des attitudes plus opérantes que d'autres dans le monde professionnel. D'abord l'implication, le fait de faire preuve d'une attitude constructive, d'imagination, d'innovation... Un livret personnel de l'élève est prévu pour permettre d'évaluer l'implication, la participation de l'élève dans ces différents parcours. L'intérêt de coopérer au sein d'un groupe, de développer un esprit d'équipe, d'assumer les responsabilités...

Le fait d'entrer dans un métier en termes de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes permet d'élargir la représentation que l'on a relativement à ce métier, qui était forcément sommaire et qui va forcément s'enrichir de tel ou tel élément supplémentaire d'information. Tout cela n'est possible qu'avec un partenariat fort entre l'Éducation nationale, les organismes professionnels, les entreprises et les établissements de formation.

## QUELQUES ACTIONS SPÉCIFIQUES DE DÉCONSTRUCTION DES STÉRÉOTYPES

Je vais maintenant vous présenter quelques actions spécifiques de déconstruction des stéréotypes que j'ai relevées depuis que nous travaillons avec Françoise Rastit sur la mise en place dans les établissements scolaires de la convention régionale concernant la promotion de l'égalité garçons-filles<sup>2</sup>. J'ai essayé de lister différentes actions possibles d'élargissement des représentations des élèves relativement à la notion de genre.

**La première**, peut-être connue et sur laquelle je passe très vite, est tout ce qui a trait aux manifestations liées au « théâtre forum », l'idée étant d'amener un groupe à débattre théâtralement sur une question particulière. Il y a un grand nombre d'actions menées dans les collèges des Bouches-du-Rhône relatives à la citoyenneté et aux rapports filles-garçons, avec cette méthodologie particulière, et un plus grand nombre encore concernant la prévention des violences.

**Deuxième type d'action**, d'activité qui permet d'avoir une meilleure connaissance et donc une représentation plus élaborée de telle activité ou de tel métier, ce sont les expositions. Il y a des expositions qui depuis quelques années tournent dans l'académie. La première s'appelle « Il était une fois... l'histoire des femmes<sup>3</sup> ». La deuxième, que certainement beaucoup d'entre vous connaissent, « Carmenseitas », était une exposition itinérante sur la mémoire des ouvrières de la manufacture de tabac à la Belle-de-Mai, et à travers cette histoire particulière, il y a eu un spectacle musical qui permettait d'amener les jeunes à s'interroger sur la place de la femme dans l'histoire ouvrière, dans l'histoire industrielle<sup>4</sup>.

Ensuite des exemples que je cite simplement. Il y a deux types d'activité qui fonctionnaient très bien en classe : la première s'appelle « Différents, et alors ? », c'est sur la dimension juridique, sur la présentation du principe d'égalité entre garçons et filles, ça a beaucoup tourné dans les collèges des Bouches-du-Rhône, en 6<sup>e</sup> et en 5<sup>e</sup>. L'autre est une BD qui s'appelle (*Qui fait*) *Kiffer l'autre* ?<sup>5</sup>, sur les relations filles-garçons.

Enfin, deux actions sont à mettre en avant comme pistes de réflexion sur la façon d'amener un public à s'interroger sur l'image plus ou moins stéréotypée que l'on peut avoir de telle ou telle formation ou de tel métier.

<sup>2</sup> Pour une liste exhaustive et descriptive de ces actions, cf. le Guide des actions éducatives 2011 du Conseil général des Bouches-du-Rhône, qui contient toutes les actions relatives à la citoyenneté et aux luttes contre les violences ; et le rapport d'activité de l'association Adej (Accès au droit des enfants et des jeunes, <http://adej.org>), qui participe dans les collèges à de très nombreuses actions de promotion de l'égalité. On constate cependant que, s'il y avait encore en 2008-2009 de très nombreuses actions dans les collèges, leur nombre a tendance à diminuer (cf. Thierry Soncarrieu, Rapport d'activités 2009-2010 de la mission académique pour la promotion de l'égalité des garçons et des filles, [http://www.ac-aix-marseille.fr/wacam/jcms/c\\_115601/rapport-d-activites-2009/2010](http://www.ac-aix-marseille.fr/wacam/jcms/c_115601/rapport-d-activites-2009/2010)).

<sup>3</sup> Exposition réalisée à partir du livre éponyme de Michelle Perrot, Éditions Limes, 2001.

<sup>4</sup> Carmenseitas, une pièce d'Edmonde Franchi mise en scène par Agnès Régolo.

<sup>5</sup> Téléchargeable sur <http://adej.perso.sfr.fr/Pro/outils.htm>.

- **La première action** appelée « Paroles de lycéennes » ou « Les ambassadrices » est, en fait, la mise au féminin de l'action « Paroles de lycéens », qui a déjà quelques années sur les bassins marseillais : il s'agissait de demander à des personnes un peu engagées dans l'enseignement supérieur, par exemple en BTS ou en DUT, de venir témoigner de leur expérience devant des élèves de collège, par exemple dans le collège qu'ils fréquentaient trois ou quatre ans plus tôt. Donc l'idée était de féminiser un peu cette démarche. Cela consiste désormais à demander à quelques jeunes filles engagées dans une filière de formation traditionnellement masculine, une filière de formation dans laquelle les jeunes filles sont le plus souvent sous-représentées, de venir témoigner de leur expérience devant les jeunes filles de leur ancien collège et de montrer à quel point ce parcours peut être intéressant, en tous les cas à quel point il l'a été pour elles.

On pourrait tout aussi bien – j'imagine que M<sup>me</sup> Rastit le souhaiterait – faire la même chose et faire témoigner des garçons engagés en BTS dans des sections traditionnellement féminines, pour venir expliquer aux garçons du collège dans lequel ils étaient à quel point ça peut être intéressant et épanouissant pour eux d'être dans cette voie-là.

- **La deuxième action**, mise en place pour la deuxième année consécutive à Port-de-Bouc, concerne trois lycées, notamment deux lycées professionnels. Il y a à Port-de-Bouc un lycée professionnel, Jean-Moulin (secteur industriel), dans lequel il y a 95 % de garçons et 5 % de filles ; et juste à côté un autre lycée, Charles-Mongrand (tertiaire), dans lequel on a 95 % de filles et 5 % de garçons. La bonne idée – de bon sens mais vraiment de déconstruction des stéréotypes et d'élargissement des représentations – prise l'an dernier par les chefs d'établissement concernés, a été d'organiser des journées portes ouvertes, l'une scolaire et l'autre destinée aux parents, qui permettent de visiter, pour les filles, l'établissement industriel dans lequel elles sont vraiment sous-représentées et, pour les garçons, l'établissement tertiaire dans lequel ils sont vraiment sous-représentés, et d'essayer de voir, disons à moyen terme, quel impact ça pourra avoir.

Lors de la mise en place initiale l'année dernière, l'impact immédiat c'est qu'il y a eu juste après ces journées portes ouvertes une forte demande des filles auprès de l'établissement industriel pour faire des mini-stages en mécanique automobile et en maintenance industrielle. Le véritable impact, on l'espérait à la rentrée avec un nombre de filles nettement plus important dans les mêmes sections, mais malgré un frémissement ce n'est pas encore vraiment le cas. Donc c'est forcément une action qui se fera dans la durée, mais voilà un dernier exemple d'action d'élargissement des représentations, peut-être plus dans une dimension genrée.

## DÉBAT

### > Anne-Sophie DUMORTIER

On va évidemment profiter de la présence des jeunes filles de BTS de la Maison famille rurale pour leur demander si elles ont vécu ce parcours, comment elles l'ont vécu, et ce que cette expérience a donné concrètement pour elles.



Je suis responsable de formation et je voudrais évoquer les « dix jours » pour faire changer l'image sur les métiers, sur les secteurs professionnels. C'est vrai que pour les filles ça leur paraît vraiment inconcevable d'acquérir toutes les compétences, toutes les aptitudes supposées être atteintes à la fin de ces dix jours de stage et d'immersion en milieu professionnel. C'est quand même une des réalités. La deuxième chose, c'est que la question n'est pas simplement en lien avec le genre féminin ou

masculin. Les inégalités existent aussi dans le milieu professionnel, et en tout cas dans la formation, en lien avec la formation choisie, et pas simplement celle attribuée plus spécifiquement aux filles et aux garçons. Sortant d'un système en alternance, par exemple, c'est très difficile de réintégrer les formations classiques, traditionnelles. C'est vrai qu'elles ont été, pour certaines, sensibilisées à cela lorsqu'elles se sont inscrites en formation post-bac car on les a refusées un petit peu partout.

#### > **Thierry SONCARRIEU**

Cela ne relève pas du genre. La difficulté que vous soulevez, c'est la façon dont on traite ce que l'on appelle à l'Éducation nationale des « récurrents ». C'est un terme un peu jargonnant qui désigne des élèves ayant quitté le système éducatif depuis plus d'un an. Cela dépend des niveaux et des académies, mais la règle générale est plutôt de les faire entrer dans le cadre de ce que l'on appelle techniquement la post-affectation, c'est-à-dire qu'on leur permet de rentrer sur des places laissées vacantes une fois que les « montants » du système éducatif ont pris ou pas les autres places. Donc, forcément cela veut dire que la porte d'entrée est limitée. Mais c'est un peu un autre sujet que celui qui nous intéresse aujourd'hui.

Pour revenir sur les « dix jours », je partage complètement votre analyse. Tous les proviseurs de lycée professionnel indiquent très clairement que la motivation des élèves chez eux ne vient qu'après plusieurs mois, une fois qu'ils sont entrés dans le secteur professionnel choisi. C'est-à-dire qu'en fait la connaissance véritable d'un domaine, d'un champ, et à plus forte raison d'une spécialité, n'apparaît véritablement qu'après plusieurs mois d'expérience. Mais pour autant, il faut bien faire quelque chose. Dix jours c'est mieux que rien ; avant il y en avait cinq, et avant il n'y en avait pas. L'idée c'est d'aller pas à pas vers une présentation la plus concrète, la plus pratique et la plus opérante possible, et des formations en lycée professionnel et de l'entreprise. Ce n'est pas tant les dix jours qui comptent, ce sont dix jours de visites, dix jours de rencontres avec des professionnels. Ce qui compte, c'est la façon de préparer les rencontres en classe, par les formateurs et les accompagnateurs, et comment elles ont été exploitées en classe. Là, du coup, ce n'est plus dix jours, ça peut être trente, cela dépend du temps que l'on est prêt à investir dans ce champ-là.

Quelle formation reçoivent les enseignants sur ces questions ? Parce que les enseignants eux-mêmes sont démunis. Moi je le constate avec mes petits-enfants : les enseignants sont pleins de bonne volonté, ça c'est certain, mais au fond ils ne savent pas faire. Eux-mêmes, ils ne connaissent pas bien le monde de l'entreprise, le monde du travail, et ils sont très démunis face aux injonctions et aux attentes des enfants et des parents. Alors est-ce que l'Éducation nationale se préoccupe de leur donner, non une information – je suis sûre qu'ils la reçoivent –, mais plus que cela, une formation et une préparation ?

#### > **Thierry SONCARRIEU**

Là, vous me donnez une forte responsabilité parce que vous me demandez de répondre de façon générale au nom de l'Éducation nationale, ce qui est très compliqué... Vous posez une question vraiment essentielle. Une énorme majorité d'enseignants sont devenus enseignants en quittant l'école pour immédiatement y retourner, donc il y a une grande majorité d'enseignants qui ne connaissent rien de la vie « active » en entreprise et tout particulièrement dans le secteur privé...

Et qui ont des préjugés, en plus !

#### > **Thierry SONCARRIEU**

... et qui ont des préjugés et des représentations stéréotypées.

Les choses changent : si l'on regarde à vingt ans d'intervalle, on constate que, parmi les nouveaux

enseignants, un grand nombre font cela comme deuxième métier après avoir expérimenté, pour certains d'entre eux, l'entreprise. Donc, on n'a plus l'immense majorité que l'on avait autrefois.

Deuxième point : il devrait évidemment y avoir une formation destinée aux enseignants sur ce thème, et l'on peut dire *a minima* que la formation n'est pas suffisante pour l'instant. Il y a une obligation, dans le cadre même de la formation des enseignants, de faire pour eux un stage en entreprise, qui peut aller de quatre à six semaines. Est-ce que l'on a une représentation complètement claire, dans un stage en entreprise – qui n'est pas systématiquement effectué, en plus –, de ce qu'est la réalité ?... Mais après il y a, ce que l'on attend de plus en plus des enseignants, une formation qui se fait année après année, « sur le tas ». Une formatrice qui aura accompagné une classe de 3<sup>e</sup> une première année cinq jours, et puis une classe de 3<sup>e</sup> une deuxième année cinq jours, et une classe de 3<sup>e</sup> une troisième année cinq jours, aura au bout de trois ans elle-même de son côté quinze jours d'expérience. C'est un peu comme cela que les choses sont pensées. C'est vrai qu'il n'y a pas formation véritable, même si elle serait nécessaire, des enseignants sur ce thème-là.

**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

Une question un peu complémentaire sur ce parcours de découverte des métiers. Est-ce qu'au sein de l'établissement il y a quelqu'un qui coordonne toutes ces actions ?

**> Thierry SONCARRIEU**

Je vois que cela fait un peu sourire... Je vais vous dire quelle est la réponse institutionnelle : il y a dans le PDMF un correspondant par établissement, c'est-à-dire qu'il y a un enseignant qui devrait être plus que les autres engagé dans... Ne me faites pas dire, non plus, ce que je n'ai pas dit. Ça a commencé en 2009, on est en 2011, deux ans pour l'Éducation nationale, ce n'est rien ! Évidemment qu'il faudra encore quelques années pour que ce que je vous ai présenté passe dans les faits.



**Théoriquement ce serait un enseignant, le responsable ?**

**> Thierry SONCARRIEU**

Alors ça aussi c'est une chose extrêmement importante. La porte d'entrée que j'ai choisie c'était de vous montrer comment on pouvait élargir les représentations des élèves et déconstruire un peu les stéréotypes en passant par les orientations. Un changement majeur depuis les années 1990, c'est que, désormais, l'orientation dans l'établissement scolaire n'est plus le fait des experts et des spécialistes d'autrefois, les conseillers d'orientation psychologues. C'est le principal en collège, le proviseur en lycée, et le professeur principal dans sa classe qui ont cette responsabilité. Donc évidemment ces parcours ne fonctionnent que si l'ensemble des enseignants, toutes disciplines confondues, acceptent de le faire. Et là, il y a des différences très fortes selon les niveaux : en collège, et surtout en collège difficile, c'est une telle nécessité de faire ce travail-là que la plupart des équipes, qui sont d'ailleurs souvent des équipes de jeunes profs, sont obligées de s'y mettre ; dans un grand lycée de centre-ville, où on a encore peut-être un peu une conception des disciplines nobles que sont le français, la philosophie et les mathématiques, peut-être que la place n'est pas aussi forte pour ce genre de dispositif...



**En réponse à la personne qui posait la question et à votre propre réponse, je pense qu'il ne s'agit pas de former en interne les enseignants ou les formateurs sur ces données de l'orientation. C'est charger encore plus la mule, au lieu de s'adresser à d'autres professionnels, d'autres partenaires. C'est important, parce que ce n'est pas l'enseignant ou le formateur qui doit prendre en charge en plus l'approche genre, ou mixité, ou orientation. J'aimerais connaître le positionnement de l'institution sur cette question.**

**> Thierry SONCARRIEU**

Je suis incapable de vous répondre sur le positionnement véritable, mais je pense qu'il y a à la fois besoin de formation comme le disait madame, qu'il y a besoin de partenariat comme vous venez de l'indiquer. Il y a un certain nombre de partenariats qui sont déjà bien ancrés parce qu'il y a beaucoup de comités de liaison école-entreprise qui fonctionnent ici où là, il y a beaucoup de personnes de l'extérieur qui rentrent dans l'école pour pouvoir animer des séances en direction de tel ou tel jeune, dans tel module particulier...

Moi je suis enseignante, il y a un inspecteur d'orientation dans mon département...

**> Thierry SONCARRIEU**

Oui, c'est moi !

... qui est fortement intéressé pour travailler avec le CDI et d'autres partenaires parce qu'effectivement, cela lance la réflexion sur l'orientation et l'approche genre ou mixité. Si, à l'intérieur de chaque établissement, est intégrée l'approche genre, l'approche mixité, l'approche orientation, l'approche élargissement, si elle peut être inscrite dans le projet de chaque établissement, cela serait un plus !

**> Thierry SONCARRIEU**

C'est quelque chose qui peut se faire, mais qui peut se faire pas à pas. Avec M<sup>me</sup> Rastit, on a désormais une convention passée entre la préfecture de région et l'académie, qui a été très, très lente à être signée. On a pris beaucoup de retard mais c'est fait maintenant depuis deux ans. Une des premières choses que l'on a mises en place l'an dernier, c'est d'avoir le plus possible de « correspondants égalité » dans les établissements scolaires. Le problème, c'est qu'il s'agissait d'un appel à partenariats...

Oui, mais vous travaillez toujours *en interne*. Ce que je suggère, c'est qu'il y ait un croisement avec des entités professionnelles partenaires qui ont des compétences dans le domaine et qui peuvent venir en complémentarité des questionnements des enseignants, qui ne peuvent pas être enseignant en maths et orienter un enfant.

**> Françoise RASTIT**

Pourquoi pas ? Ils sont éducateurs, en tant qu'enseignants, moi ça ne me choque pas.

**> Thierry SONCARRIEU**

Mais c'est le cas. Dans la plupart des collèges que j'ai eu l'occasion de visiter, il y a un grand nombre de professionnels extérieurs qui sont régulièrement invités pour venir témoigner, animer, impulser...

**> Françoise RASTIT**

Il ne faudrait pas réduire le prof de maths à sa technique pédagogique d'enseignement des maths ; ça ce serait fâcheux.

Non, je suis d'accord. Nous, on a des sessions où l'on informe les enseignants, on devient des experts. Il y a quand même des gens qui sont devenus experts et qui ont des compétences dans l'accompagnement. La FCPE nous a contactés. Ce sont les parents qui nous questionnent : comment on accompagne les enfants dans l'orientation ? Hors Éducation nationale ! C'est la FCPE...



→ Il faut savoir qu'il y a des partenariats avec les branches professionnelles. Le transport logistique a un accord de partenariat avec le rectorat d'Aix-Marseille. Dans ce cadre, il y a plein de choses qui sont faites ; il y a notamment des professionnels qui interviennent. Tout à l'heure quelqu'un disait : mais qu'est-ce que l'on donne comme outils aux enseignants ou aux personnes qui orientent les enfants pour que l'orientation soit efficace ? Il faut savoir que certaines branches mettent aussi en place des formations, des immersions dans les entreprises pour les COP et les profs principaux. C'est ce qui a été fait dans notre branche par exemple l'année dernière, malheureusement, faute de participants, la formation a dû être annulée. C'est dommage parce qu'il y avait une journée d'immersion totale des enseignants dans une entreprise. Malheureusement cela n'a pas fonctionné, on espère remettre ça en place cette année, mais il faut savoir que les branches font un gros travail aussi de rapprochement entre l'entreprise et l'école, que les entreprises ont décidé d'ouvrir leurs portes aux enseignants. Il y a un vieux démon, si j'ose dire, qui est toujours plus ou moins présent, disant : « Non mais on ne se comprend pas, ce n'est pas possible... » Petit à petit les demandes se rapprochent, depuis un certain nombre d'années, de plus en plus le monde professionnel s'ouvre à l'école et vice versa. Après, il faut peut-être coordonner un peu tout ça. Mais au niveau du milieu professionnel, par rapport aux volontés des recteurs, du ministre de l'Éducation nationale, il y a véritablement un rapprochement qui se fait entre ces deux mondes.

→ Je pense que ce serait intéressant que l'on élargisse la question. Je pense que l'on ne peut pas condamner l'Éducation nationale sur ce qu'elle fait actuellement, parce que sa fonction, aujourd'hui – et elle la remplit – c'est de faire découvrir aux jeunes des métiers. Je pense qu'au travers de la présentation, ce qui prime, c'est peut-être de n'avoir présenté (dans la lutte contre les stéréotypes) que l'Éducation nationale. Je n'ai rien contre l'Éducation nationale, je le précise, nous sommes complémentaires. Mais peut-être qu'il aurait été intéressant de valoriser aussi l'alternance, de valoriser les systèmes qui fonctionnent par alternance. Il y a l'apprentissage, et l'Éducation nationale y contribue largement, mais dans l'alternance il n'y a pas que l'apprentissage. Je voudrais signaler que les Maisons familiales rurales (MFR) existent, qu'elles dépendent de l'enseignement agricole, et que leur particularité c'est, notamment dès la classe de 4<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup>, au-delà de la question de l'orientation – faire connaître les métiers et le monde professionnel –, de permettre à des jeunes de s'immerger à plusieurs reprises, dans plusieurs structures professionnelles, pour découvrir, non pas un seul métier, parce que choisir à 13 ans et se dire : « Je vais faire un stage en entreprise dans telle ou telle structure »... Boulanger, oui, mais si vous n'avez qu'un seul contact avec un boulanger ça ne résoudra pas la question.

Le parcours en alternance, il existe dès la 4<sup>e</sup> ou la 3<sup>e</sup>, en France on en parle peu, peu le font. Toujours est-il que les stages, en 4<sup>e</sup> et en 3<sup>e</sup>, sans être en apprentissage, c'est quand même aussi une voie qui peut participer à la lutte contre les stéréotypes, parce que le travail de plusieurs stages – en moyenne les jeunes font quinze à seize semaines de stage en 4<sup>e</sup> et en 3<sup>e</sup> en MFR –, ça leur fait découvrir beaucoup de métiers pendant deux ans. La confrontation à sa propre réflexion et à soi peut permettre l'élargissement de la vision.

Je termine avec autre chose : je trouvais intéressante, malgré tout, la polémique sur la fonction de l'enseignant. La fonction de l'enseignant dans l'Éducation nationale, ce n'est pas forcément une fonction globale, l'organisation elle est comme ça. Peut-être qu'il y a d'autres organisations et que l'alternance est aussi une voie, parce que les enseignants qui sont dans les dispositifs en alternance ont une fonction plus globale, ce qui signifie que l'on n'accompagne pas les jeunes que sur les maths. On accompagne en orientant, avec beaucoup de pédagogie. Il y a aussi une discussion et un accompagnement. Ce ne sont pas forcément des spécialistes de l'orientation, mais ce sont

des adultes, qui sont formés pour ça, je le précise. Il y a aussi des stages en entreprise pour les enseignants – ça existe – pour actualiser les connaissances. Il y a des outils pédagogiques comme les portefeuilles de compétences, qui permettent aussi une discussion permanente avec le jeune, peut-être dans l'esprit des passeports dont vous parliez tout à l'heure.

Voilà le dispositif. C'était le message premier : l'orientation, l'Éducation nationale le fait, l'alternance est une voie aussi pour lutter contre les stéréotypes.

**> Thierry SONCARRIEU**

Juste un mot. Mon propos était de présenter quelque chose qui fonctionne pour tous. Les PDMF c'est quelque chose qui est mis en place *pour tous les élèves* au collège. Alors que l'alternance c'est une excellente solution *pour certains élèves* à partir de quinze ans ou à partir de seize ans, selon qu'ils ont fait ou pas une classe de 3<sup>e</sup>. Ce n'est pas exactement le même type de cible.

Et ne réduisons pas l'alternance aux métiers manuels !



# OUVERTURE DE L'APRÈS-MIDI

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

La délégation régionale est basée en préfecture. Nous travaillons avec les équipes des services de l'État et évidemment nos partenaires régionaux, dont le Conseil régional.

Je voulais vous proposer une analyse – surtout pour les personnes que je ne connais pas, et il y en a pas mal dans cette réunion aujourd'hui, j'en suis ravie –, faire un petit peu le point. Où on en est-on ? Ce que je ressens...

On a passé le 8 mars, c'est une période où politiquement on fait un peu le point des avancées ou des non-avancées, on remet les pendules à l'heure et on voit ce qui nous attend.

Je dirais que j'espère que nous sommes à un tournant ; c'est-à-dire qu'au début, on a eu plutôt un combat, qui a été mené il y a une quarantaine d'années par des hommes et par des femmes, pour réduire ces différences et lutter contre les discriminations. Ce combat s'est transformé en *politique*. Donc maintenant on a une politique comme d'autres politiques – la politique de l'emploi, la politique des jeunes, toutes les politiques que vous connaissez – sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes.

Il me semble qu'on pensait, depuis quarante ans, que les choses allaient se faire. Effectivement, il y avait du retard, dans les textes, dans les mentalités, etc., mais, en améliorant le droit et en mettant en place tout un système d'accompagnement, on pensait que la situation allait s'améliorer. Or, quarante ans après, on s'aperçoit qu'il reste encore beaucoup de chemin à parcourir et beaucoup d'écarts.

Le taux de femmes dans la vie active est de 47 %. On n'est pas aux 50 % mais à 47 %. On a aussi un écart de salaire d'environ 27 %, et si on le ramène à poste égal on est à 10 %. Les femmes constituent 83 % des temps-partiels. Et au niveau des travailleurs pauvres – évidemment il y a un lien entre les temps-partiels et les travailleurs pauvres –, parce que les femmes, notamment en région PACA, les femmes font partie des temps-partiels les plus bas, c'est-à-dire de moins de douze ou quinze heures par semaine, et évidemment en général peu qualifiés. Tout cela pour dire qu'il reste du chemin à parcourir, que les lois sont là mais que sur le terrain cela évolue assez peu.

Ce que j'ai entendu dans les débats du 8 mars, c'est qu'on est en train de se poser la question, intelligemment, je pense – de savoir si l'on ne devrait pas passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultat. Au bout de quarante ans, c'est intéressant ! Ce que l'on constate, c'est que cette obligation de résultat va s'accompagner d'éventuelles sanctions, ce qui les rendra efficaces, et que le premier secteur visé est celui de l'entreprise. Pourquoi le secteur de l'entreprise ? D'une part parce que cela ne peut faire que du bien aux femmes, et d'autre part, il semble que c'est vraiment dans l'économie que l'on a le plus de progrès à faire : les femmes sont plus diplômées, mais l'insertion et le maintien dans l'emploi se font dans de trop mauvaises conditions. Donc c'est vraiment là que les femmes *et l'économie* – au sens macro – perdent des billes, et c'est là qu'il faudrait vraiment retravailler pour essayer de rééquilibrer un peu les chiffres.

Les sanctions visent tout d'abord les politiques des entreprises, avec l'obligation pour toute entreprise de plus de cinquante salariés de mettre en place un plan de réduction des inégalités constatées.

L'autre point qui est en train d'émerger, c'est ce que l'on a travaillé ce matin, c'est ce que recommande l'Europe : le travail sur les stéréotypes. C'est aussi un peu le résultat du constat des quarante années, où l'on pensait que la mixité des formations allait permettre l'intégration des femmes dans l'emploi. Cela ne s'est pas fait. D'un côté on travaille avec les entreprises, et de l'autre côté on essaie de travailler sur les causes majeures de cette difficulté d'intégration ; l'une des causes majeures étant le stéréotype, dont on a vu ce matin les définitions. Il y a également le problème des gardes d'enfants et de personnes âgées mais restons-en aux stéréotypes pour aujourd'hui.

Et là on se dit qu'il y a du boulot. Je voulais vous parler de l'étude de l'Insee<sup>6</sup> qui a été rendue je crois en mars 2011. J'ai eu du mal à la lire, parce qu'il y a des choses un peu difficiles pour nous, et qui montrent à quel point c'est encore assez lourd. Au niveau de l'accès à l'emploi des femmes, nous avons encore un dixième des hommes de moins de 25 ans qui pensent qu'il est normal que les hommes soient prioritaires face à l'emploi, un dixième des hommes de moins de 25 ans qui pensent qu'il est normal que l'on ait une discrimination positive envers les hommes. Je ne vous dis pas pour les personnes un peu plus âgées... Surtout, quand on voit les personnes qui gouvernent, enfin, qui ont des responsabilités dans la mise en place des politiques.

Un autre point que je voulais souligner, c'est l'aberration dans laquelle nous sommes : toujours d'après l'Insee, nous avons la moitié des adultes qui pensent que l'activité professionnelle de la mère peut être une souffrance pour l'enfant. Je répète : la moitié des adultes. Quand on creuse un peu, cette idée est partagée par 69 % des femmes au foyer et par 66 % des femmes peu diplômées – on n'a pas l'intersection entre les deux, mais quand même, ça en fait pas mal. Donc là, on se dit : il vaudrait mieux que les femmes s'occupent de leurs enfants.

Ensuite, quand on travaille sur les phénomènes de précarité et de lutte contre la pauvreté, on voit la proportion des enfants qui sont dans des familles en dessous du seuil de pauvreté. On voit là, notamment, l'importance des familles monoparentales. Et là on se dit : « Mince, qu'est-ce qu'elles font ? Pourquoi les femmes ne travaillent pas pour essayer de sortir leurs enfants de la pauvreté ? » Donc d'un côté, quand ça nous arrange, on nous dit, enfin, « on »... culturellement parlant, notre société nous dit : « Ce serait bien que les femmes s'occupent des enfants », et d'un autre côté, étant donné qu'une sur deux peut se retrouver seule, il faut absolument qu'elles travaillent pour assurer la subsistance du ménage. On est donc dans une contradiction face à la situation de l'emploi des femmes dans notre société, et ça ce n'est pas près d'être réglé !

C'est vrai qu'il faudra travailler longtemps dans toutes les occasions qui nous seront données pour remettre ce sujet au débat. Même s'il n'y a pas de solution, il y a des expériences, il y a des partenariats, des idées, des modèles qui peuvent venir de l'étranger... Il faut absolument que l'on remette ces sujets au cœur de nos travaux. Comme disait Catherine Body ce matin, la mixité dans les métiers n'amène pas l'égalité. Je crois qu'il faut maintenant poser le crayon et réfléchir ensemble sérieusement sur ces problèmes.

<sup>6</sup> « Couple, famille, parentalité, travail des femmes - Les modèles évoluent avec les générations », Insee Première n° 1339, mars 2011.

# EXEMPLES DE L'APPROCHE GENRE DANS TROIS STRUCTURES

## QUELQUES ÉLÉMENTS DE SUIVI DES JEUNES FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

**Thierry SONCARRIEU**, inspecteur de l'Éducation nationale

Je vais vous présenter quelques données chiffrées, quelques constats sur la réussite des filles au collège et au lycée, et la difficulté qu'elles peuvent connaître à poursuivre ensuite dans la voie scientifique et technique. L'enquête que je vais vous présenter est détaillée dans une brochure publiée chaque année par le ministère, qui s'appelle « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. De l'école à l'enseignement supérieur »<sup>7</sup>, et qui montre très clairement que, en primaire bien sûr, au collège et au lycée, à tous les niveaux et dans toutes les spécialités, les filles réussissent mieux que les garçons. Dans l'enseignement supérieur, elles sont encore plus nombreuses que les garçons et elles continuent à réussir mieux au moins jusqu'au début du master. Puis, il y a un renversement : elles deviennent moins nombreuses, et finalement réussissent moins bien, quand on arrive en doctorat.

Rapidement, déjà, on constate à 14 ans un écart important entre filles et garçons, puisqu'il y a 69 % des filles qui sont en classe de 3<sup>e</sup> contre 61 % seulement des garçons, déjà 8 points d'écart.

### COLLÈGE-LYCÉE : LA RÉUSSITE EST NETTEMENT DU CÔTÉ DES FILLES

Ce que l'on constate à 14 ans est encore accentué à 17 ans : 40 % des filles sont en terminale GT contre 28 % seulement des garçons. GT c'est « générale et technologique », c'est donc toutes les séries menant au baccalauréat général et technologique. Là, on a un écart de 12 points.

Et si l'on considère ceux qui ont pris une année de retard dans le cursus, on a 16 % des filles qui sont en première, et 15 % des garçons.

Les filles sont plus souvent titulaires des diplômes généraux et les garçons plus souvent titulaires des diplômes professionnels, et je vous donne quelques exemples de meilleurs taux de réussite, sachant que ce qui est dit ici pour le brevet des collèges est vrai pour tout les autres diplômes. Si l'on prend simplement le total, au brevet des collèges 86 % des filles réussissent, contre 80 % des garçons.

Si l'on prend la voie professionnelle, CAP toutes spécialités, tous champs et tous domaines confondus, 84 % des filles réussissent, 79 % des garçons. Le BEP (qui désormais n'existe plus car remplacé par le bac professionnel, mais on trouvera la même chose au bac professionnel de toute façon) : 77 % des filles le réussissent, 73 % des garçons.

La répartition filles-garçons pour les différentes séries des baccalauréats généraux, technologiques et professionnels : respectivement 90 % contre 87 %, 81 % contre 79 %, 89 % contre 86 %. Si l'on regarde dans le détail chacune des séries, des spécialités, on retrouve toujours le même classement : les filles réussissent mieux que les garçons.

<sup>7</sup> Cette publication est téléchargeable sur le site du ministère : <http://www.education.gouv.fr/cid57113/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-a-l-enseignement-superieur.html>.

Donc, au total on a 76 % des filles et 67 % des garçons qui obtiennent un diplôme de niveau IV (donc de niveau technicien, un bac général, technologique ou professionnel). 71 % des filles ont le bac, contre 61 % des garçons. Dix points de plus. Je ne rentre pas dans les détails, mais tout cela va dans le même sens : il y a une meilleure réussite à tous les niveaux.

Autre statistique : les parcours scolaires dix ans après l'entrée en classe de 6<sup>e</sup> – ici une cohorte entrée en 6<sup>e</sup> en 1995. En ce qui concerne les sorties sans qualification, les filles sont moins nombreuses que les garçons. En ce qui concerne ceux qui ont atteint au plus le niveau V, les filles sont moins nombreuses que les garçons. En revanche, dès que l'on est du côté de la réussite, ont atteint le niveau IV : 11 points de plus pour les filles que pour les garçons ; ont obtenu le baccalauréat, comme on vient de le voir : 12 points de plus pour les filles ; ont accédé à l'enseignement supérieur : 14 points de plus pour les filles.

À la sortie du système éducatif, les femmes sont plus diplômées. Toutes spécialités confondues, on a 30 % de filles ayant un diplôme de niveau II (licence, maîtrise), contre 23 % de garçons. Et si l'on prend le niveau III (DEUG, BTS, DUT ou diplôme paramédical et social), 17 % de filles, 13 % de garçons. En ajoutant les deux, on a ici 47 % de femmes diplômées au moins de niveau III, et souvent de niveau II, contre de l'autre côté 40 %, donc 7 points de moins.

C'est manifestement au lycée, et à plus forte raison encore après le lycée, que cette distinction filles-garçons se fait. On constate qu'en sortie de collège, à moyenne égale, les choix des filles sont les mêmes que ceux des garçons.

Pour ceux ou celles qui ont moins de 9/20, 25 % seulement demandent la 2<sup>nde</sup> générale et technologique pour les filles, 23 % pour les garçons, l'écart est minime. Pour celles qui ont entre 9 et 13/20, 78 % demandent la 2<sup>nde</sup> générale et technologique, 77 % des garçons, c'est encore très semblable. Et quand la note est supérieure à 13/20, 98 % des filles demandent la 2<sup>nde</sup>, 99 % des garçons.

## À PARTIR DU LYCÉE : ORIENTATIONS GENRÉES ET DÉBUT D'INVERSION DE LA TENDANCE

Donc, ce n'est pas à cette transition collège-lycée que se fait la distinction. Elle se fait ensuite, au lycée, dans les séries générales et dans les séries technologiques. Ainsi les filles font plus souvent des choix d'options générales et les garçons plus souvent des choix d'options technologiques. On a une illustration dans la salle de la conséquence de ces choix : on trouve 92 % de filles en option sanitaire et social et inversement 94 % de garçons en option informatique et systèmes de production. On a donc des options qui sont vraiment genrées, c'est ce sur quoi il faut lutter.

En 1<sup>re</sup>, les choix de séries sont différents : les filles vont davantage en économique et social ou en séries littéraires, et les garçons vont davantage en séries scientifiques ou sciences et technologies industrielles.

Dans la voie technologique, en sciences et technologies industrielles, 11 % de filles au plan national. Dans l'académie, le recteur fait tout, depuis de nombreuses années, pour que le pourcentage des filles soit un peu supérieur ; il l'est un peu, mais à peine : on reste toujours autour de 11, 12 ou 13 %. Inversement, en sciences et techniques sanitaires et sociales, on a 92 % de filles.

Là encore, une chose sur laquelle il faut réfléchir et qui renvoie, sinon aux stéréotypes du moins à la représentation de soi : quand ils se jugent très bons en français, 1 garçon sur 10 va en cycle terminale

littéraire, alors que, quand elles se jugent très bonnes en français, 3 filles sur 10 vont en terminale littéraire ; inversement, quand ils se jugent très bons en mathématiques, 8 garçons sur 10 vont en cycle scientifique, et quand elles se jugent très bonnes en mathématiques, 6 filles sur 10 vont en cycle scientifique. Perte de 20 %, là, qui est vraiment importante !

En outre, quand les garçons et les filles entrent en cycle scientifique, ils ne prennent pas les mêmes options, et en fait c'est à ce moment-là que cela se joue. Ainsi, pour la spécialité « sciences de la vie et de la Terre » – les sciences naturelles, comme on disait autrefois –, on a 45 % des filles qui font ce choix, contre 28 % des garçons. Sciences de la vie et de la Terre, c'est un excellent moyen de préparer l'université, et de préparer à l'université des études longues de sciences de la vie et de la Terre ; c'est un très mauvais moyen de préparer une école d'ingénieur : il y a beaucoup moins d'écoles d'ingénieur dans cette spécialité-là que dans la spécialité physique-chimie, et tout particulièrement dans la spécialité « sciences de l'ingénieur », par définition.

Si l'on regarde les autres spécialités, c'est presque à égalité pour physique-chimie – parce que physique-chimie ça sert aussi pour entrer en médecine –, on a 35 % des filles et 33 % des garçons. En revanche, en mathématiques, 17 % seulement des filles, 23 % des garçons. Alors que les mêmes filles, en 2<sup>nde</sup>, l'année précédente, réussissaient mieux y compris en mathématiques, et elles sont pourtant 6 % de moins, en 1<sup>re</sup>, à prendre cette option.

Là, il se joue manifestement quelque chose et c'est peut-être là qu'il faut travailler. En terminale, la parité est presque atteinte, comme je vous le disais, dans la spécialité physique-chimie, pour tout le reste il y a vraiment une disproportion très importante, que je ne détaillerai pas.

Pour revenir à la sortie du baccalauréat, dans la série S, il n'y a que 15 % des filles qui demandent la classe préparatoire aux grandes écoles, alors que les garçons sont 20 % à le faire.

Examinons maintenant une répartition du pourcentage de filles dans l'enseignement supérieur. J'imagine que ce sont, pour beaucoup d'entre vous, des données que vous connaissez, mais l'intérêt ici c'est que l'on a d'abord une gradation entre ce qui est très choisi par les filles et ce qui l'est beaucoup moins. On constate d'abord que, pour l'ensemble des formations supérieures, les filles sont majoritaires, elles sont plus nombreuses à poursuivre dans l'enseignement supérieur où elles représentent 56 % des effectifs. Mais avec des disproportions très fortes : on en trouve 82 % dans le secteur paramédical, 79 % dans les fonctions sociales, dans le secteur scientifique ce sont les écoles vétérinaires qui sont sur-représentées, etc.

Si l'on compare la situation en 2000 et en 2009, par exemple en école vétérinaire, les choses ne font que s'accroître : elles étaient déjà 60 ou 65 % en 2000, neuf ans plus tard elles sont 73 %. C'est-à-dire que l'on a tendance à avoir de plus en plus de filles dans certains secteurs, et peut-être parfois de moins en moins dans d'autres. Donc cette répartition genrée des études supérieures aurait plutôt tendance à s'accroître, en tout cas dans certaines spécialités.

## **CLASSES PRÉPA : LE POTENTIEL FÉMININ DÉCIMÉ**

Le point sur lequel je voudrais terminer, c'est la répartition tout à fait différente des jeunes filles brillantes en classe préparatoire. En terminale scientifique, les filles constituent 45 % de l'effectif – donc on n'est pas tout à fait à la parité, alors qu'elles réussissaient au moins aussi bien en mathématiques avant –, et

ces 45 % de filles réussissent mieux que les garçons, mais pourtant l'année suivante elles ne sont plus que 30 % en classe préparatoire scientifique, et 25 % en école d'ingénieur. C'est-à-dire qu'il y a chaque année une déperdition de potentiel vraiment importante, puisqu'il y a environ 20 % de jeunes filles qui étaient en terminale scientifique, qui réussissaient en terminale scientifique, qui étaient bonnes en mathématiques, qui étaient bonnes en sciences physiques, et qui pour autant vont faire un choix d'études supérieures de droit, de ressources humaines, de langues, bref de tout à fait autre chose que des sciences et de la technique.

Alors, la représentation est ici intéressante parce qu'elles sont minoritaires en préparation scientifique alors qu'elles sont très nettement majoritaires en hypokhâgne et khâgne – les classes préparatoires littéraires –, dont elles forment les trois quarts de l'effectif, et il n'y a qu'en préparation économique que la répartition est presque égale, puisque les filles représentent 54 % du total.

Donc, la part des femmes varie fortement selon la discipline : elles sont souvent majoritaires en cursus licence, en master, mais pas en doctorat. Là aussi il y a quelque chose, en termes de tendance en tout cas, d'un peu inquiétant que l'on peut peut-être expliquer, mais la naissance des premiers enfants n'est pas la seule raison. Elles réussissent en première, deuxième, troisième année de licence ; au moment du master elles commencent à être moins nombreuses, et en doctorat elles sont très nettement moins nombreuses que les hommes : 44 % de femmes parmi les docteurs, 27 % parmi les ingénieurs.

Il y a une distinction que l'on peut faire selon les spécialités, parce que ce 44 % de femmes en doctorat se répartit inégalement selon qu'elles font lettres ou sciences : 56 % des docteurs en lettres sont des femmes, contre 38 % seulement en sciences.

Dernier point : à diplôme équivalent à la sortie du lycée ou de l'apprentissage, les filles s'insèrent moins bien dans l'emploi que les garçons, surtout dans le domaine de la production. Les garçons sont systématiquement, quel que soit le diplôme du brevet au BTS, au-dessus des filles, et souvent de 10 à 15 points. Si l'on prend par exemple le taux d'emploi d'un titulaire de BEP ou de CAP sept mois après la sortie : 34 % des filles, 56 % des garçons. Ces chiffres sont confortés à tous les niveaux et presque dans toutes les spécialités.

## **INCITER LES FILLES À POURSUIVRE DANS LA VOIE SCIENTIFIQUE**

Il y a donc un vrai problème dans la transition du lycée vers l'enseignement supérieur. Une question que l'on peut se poser c'est : comment maintenir le plus grand nombre de jeunes filles qui réussissent en terminale S dans le domaine scientifique ? Voilà une question. Une action que j'ai repérée et que je vous présente rapidement : l'association « Lunes et l'autre », qui est présidée par M<sup>me</sup> Khanine. Pendant de nombreuses années, aidée par la Délégation régionale aux droits des femmes et des familles, elle a organisé des carrefours métiers scientifiques et techniques qui ont permis, à des lycéens et lycéennes, de rencontrer des chercheuses et des ingénieures présentant leur métier. À partir de cette expérience-là, elles ont présenté un « projet Hirsch » qui a comme objectif d'essayer d'amener un nombre plus conséquent de jeunes filles engagées en cycle terminale scientifique – 1<sup>re</sup> S et terminale S principalement – à poursuivre dans la voie scientifique. Et pour les amener à poursuivre leur parcours, l'idée c'est d'élargir les représentations, de leur faire rencontrer en entreprise, en laboratoire de recherche, des femmes qui sont passées par ces voies-là et qui ont réussi ; de lutter contre l'autocensure, contre ce que se disent souvent des femmes qui pourtant réussissent en classe : qu'elles auront peut-être du mal à continuer à réussir dans cette voie-là, et il y a là un travail vraiment important à mener. Leur faire rencontrer des personnes qui ont réussi est possible à travers une dynamique

partenariale, en faisant se rencontrer et s'associer les lycées, les jeunes filles visées, des personnes de l'enseignement supérieur, des laboratoires et des instituts de recherche, des entreprises et des branches professionnelles. Alors c'est un projet Hirsch, comme il y en a beaucoup en ce moment, il a commencé l'an dernier, véritablement au début de la rentrée scolaire. C'est une action qui devrait porter sur deux ans, qui concerne environ deux cents jeunes filles, et ce qu'il faudrait c'est essayer de montrer que, accompagnées de cette manière-là, les jeunes filles sont plus nombreuses ensuite à poursuivre la carrière scientifique.

C'est d'autant plus urgent qu'habituellement on constatait, année après année, une lente progression du nombre de femmes ingénieures diplômées. Et malheureusement, en 2010, pour la première fois la courbe s'inverse. Donc, il y a vraiment quelque chose à faire, au moins à ce niveau-là, pour au moins inverser la tendance.

## **L'APPROCHE GENRE DANS LES ÉVALUATIONS D'AGEFOS-PME**

**Emmanuelle RASTOIN**, chargée de mission à l'OPCA Agefos-PME

Je vais vous présenter la prise en compte des données sexuées dans les évaluations d'Agefos-PME PACA. Je n'oserais pas parler de genre, car nous ne sommes pas arrivés encore à faire une évaluation genrée ou à réfléchir au genre – je ne sais pas si l'on y arrivera –, on réfléchit quand même à la problématique hommes-femmes dans les entreprises.

Agefos-PME est un réseau national, 84 implantations territoriales, 39 ans d'existence, 1 200 collaborateurs, 40 branches professionnelles, plus de 300 000 entreprises adhérentes, dont 88 % de TPE, et plus de 5 millions de salariés couverts. En région, nous sommes 81 collaborateurs, 7 implantations territoriales sur les départements, avec un service « étude de projets », dans lequel je travaille, et un service « branches professionnelles et TPE ».

Nous avons des relations importantes avec les institutionnels, et j'ai pensé vous les indiquer parce que cela a un sens pour la suite. On a de nombreux EDEC (Engagement développement de l'emploi et des compétences) avec l'État : EDEC interpro, EDEC sanitaire et social, EDEC saisonniers. Il s'agit d'enveloppes financières pour permettre de développer la formation auprès des salariés de l'entreprise avec des politiques particulières. Nous avons travaillé avec la délégation régionale aux droits des femmes et pour l'égalité PACA, avec qui nous avons eu une convention l'année dernière, qui je pense va être reconduite bientôt. Nous travaillons auprès des Prides et de la Région, avec Act Méditerranée, avec qui nous amenons de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) auprès des entreprises et qui est largement dans l'égalité hommes-femmes avec un vrai sens, et également avec Pôle emploi. Nous sommes aussi organisme intermédiaire (OI) avec le FSE.

Tous ces partenariats nous ont amenés à devoir développer des évaluations qualitatives et quantitatives, et avec le travail sur le droit des femmes et avec le FSE en tant qu'OI, nous avons dû travailler la problématique hommes-femmes ; c'est devenu de plus en plus une priorité. Tout cela, étant devenu une priorité en interne, nous a obligés à réfléchir en interne et en externe sur cette problématique, ce qui n'était pas obligatoirement une priorité avant. Donc, on va dire merci au FSE qui a été très prescriptif.

## **LE COFINANCEMENT FSE À L'ORIGINE DES ÉVALUATIONS SEXUÉES**

L'exemple d'évaluation à travers lequel je vais aborder notre problématique de données sexuées, c'est celui de la quarantaine d'actions collectives (présentées dans notre *Guide des actions collectives*) que

nous proposons auprès de nos TPE de moins de 250 salariés, qui sont cofinancées État-Région et donc aussi proposées aux entreprises des Prides.

Ce sont ces actions-là qui au départ nous ont conduit, depuis dix ans, à mettre en place des évaluations, et aujourd'hui Agefos-PME PACA a une vraie politique d'évaluation. Avec le FSE, on a dû faire des évaluations qui sont systématiquement sexuées. Deux types d'évaluations sont demandées, quantitatives et qualitatives, ce qui implique que, dès le début de chaque projet, on met en place ce dont on va devoir rendre compte. C'est très important pour la collecte des données puisque, tout simplement, c'est parce que l'on savait au début du projet que l'on devrait rendre compte de la donnée sexuée que l'on est allé la demander.

L'évaluation quantitative, c'est rendre compte des données statistiques de la formation dans le cadre du dispositif considéré, ce qui consiste à extraire les données chiffrées à partir de notre base de données. Savoir quelles sont les données à extraire, savoir les interpréter, savoir comment en rendre compte, ce sont les questions que l'on se pose dès le début de chaque dispositif.

Nous avons dû créer à cette fin un bulletin d'inscription et d'autres outils spécifiques à la formation et à ce que l'on allait devoir en tirer. Ce bulletin est le plus léger possible... dans une lourdeur absolue. Nous travaillons tous les ans à essayer de l'alléger, mais il doit répondre à ce que demandent à la fois l'État, le FSE et notre besoin interne. Les données impératives sont : le sexe, l'âge, la qualification et le niveau d'études. Dès le départ, chaque stagiaire qui entre dans ce dispositif – et on fait le même bulletin pour tous les dispositifs cofinancés que l'on met aujourd'hui en place – doit ainsi fournir des renseignements personnels très détaillés.

Notre système informatique n'était pas obligatoirement adapté, et il ne l'est toujours pas complètement aujourd'hui. Donc, dans un système informatique encore un peu obsolète, nous avons dû créer des cases pour pouvoir entrer ces données. Nous avons aussi formé nos salariées pour qu'elles puissent gérer ces dispositifs. De même, il faut créer un compte spécifique pour chaque dispositif afin de pouvoir en extraire les données. Cela fait douze ans maintenant que l'on travaille sur des cofinancements. La machine est rodée mais cela demande en interne un travail conséquent, très intéressant mais très lourd, qui suppose une réflexion préalable.

Notre évaluation qualitative consiste à questionner les différents acteurs sur la formation proposée pour en retirer les ressentis. Elle est de deux sortes.

- À chaud, à chaque fin de formation, le formateur distribue une évaluation qui permet de dire la qualité de la prestation, l'accueil, le formateur, le temps, etc., ceci permet d'évaluer le taux de satisfaction de la formation suivie. Cette évaluation est en fait très peu utilisée, pas vraiment travaillée, parce qu'en général tout est très satisfaisant pour tout le monde. Il est difficile pour un stagiaire qui a le formateur en face de lui de dire que le formateur est très mauvais ou que l'accueil n'est pas du tout bon. Il faut que ce soit vraiment très grave, sinon les gens sont plutôt conciliants, polis et gentils, et même s'ils ne sont pas vraiment très satisfaits ils ne le diront pas clairement. Mais ça nous permet tout de même de repérer les problèmes lourds, puisque quelqu'un de très insatisfait va l'exprimer... mais ce n'est pas très intéressant.
- L'évaluation à froid consiste en un questionnaire qui va être envoyé (normalement entre six et douze mois après la formation, parfois jusqu'à dix-huit mois) à tous les chefs d'entreprise et tous les stagiaires

qui ont suivi une formation dans le cadre de ce dispositif cofinancé. Sur le questionnaire ci-après, on constate tout d'abord qu'il y a bien tous les logos, parce que faire un dispositif cofinancé c'est cela aussi, ne pas oublier de mettre tout ce qu'il faut sur les documents. Le questionnaire destiné aux chefs d'entreprise questionne globalement l'idée qu'il a de la formation et de la façon dont elle s'est déroulée pour ses salariés, et surtout il cherche à évaluer l'impact de la formation sur les compétences et sur la productivité de son entreprise.

Au-delà, l'évaluation à froid est aussi une manière à la fois de questionner et d'informer l'entreprise sur la connaissance des dispositifs. Quand on demande à une entreprise si elle connaît le DIF (droit individuel à la formation) ou s'il y a chez elle des stagiaires qui font de la VAE (validation des acquis de l'expérience), l'objectif n'est pas tant la réponse obtenue que l'information de l'entreprise sur ces dispositifs. Cette fonction de première information est d'autant plus intéressante que ces formulaires sont distribués à beaucoup d'entreprises.

Ce biais-là est aussi un moyen pour nous de questionner un peu leur sentiment – ou leur ressentiment –, leur idée sur l'homme et la femme et sur les problématiques de sexe dans leur entreprise. Et cela, c'est devenu un peu compliqué pour nous, parce que nous devons parvenir à trouver des questions qui à la fois ne soient pas trop intrusives, qui ne portent pas de jugement et qui ne donnent pas la réponse, et en même temps qui permettent qu'on puisse extraire quelque chose qui ait du sens.

Ainsi, au niveau des chefs d'entreprise, la question liée à la problématique hommes-femmes a pu se présenter sous la forme : « Avez-vous des postes de travail occupés uniquement par un ou des hommes ? Pensez-vous à l'avenir pouvoir confier ces missions à une ou des femmes ? Si non pourquoi ? » On a été très directs... Et les réponses sont tout de même très intéressantes, puisque sur 196 réponses (sur les 816 employeurs interrogés) nous avons 84 réponses positives à la première question ; sur ces 84, 26 pensent ne pas pouvoir confier ces postes à des femmes ; parmi ces 26, 22 explicitent cette réponse négative : pénibilité du poste (18), poste peu convoité par les femmes (4), poste « exclusivement masculin » (1), mixité trop difficile à gérer (1).

L'analyse de ces données n'est pas tellement de notre ressort, c'est pour cela que je n'ose pas parler d'approche genrée. Notre travail dans ce cadre consiste à collecter des informations, pas dans leur interprétation, et cela peut se questionner. Mais le seul fait de recueillir ce genre d'informations est déjà novateur. Quand on demande : « Est-ce que la formation a permis d'augmenter le salaire de vos employés ? », c'est une question qui n'est pas facile à poser, et les réponses sont d'ailleurs éloquentes.

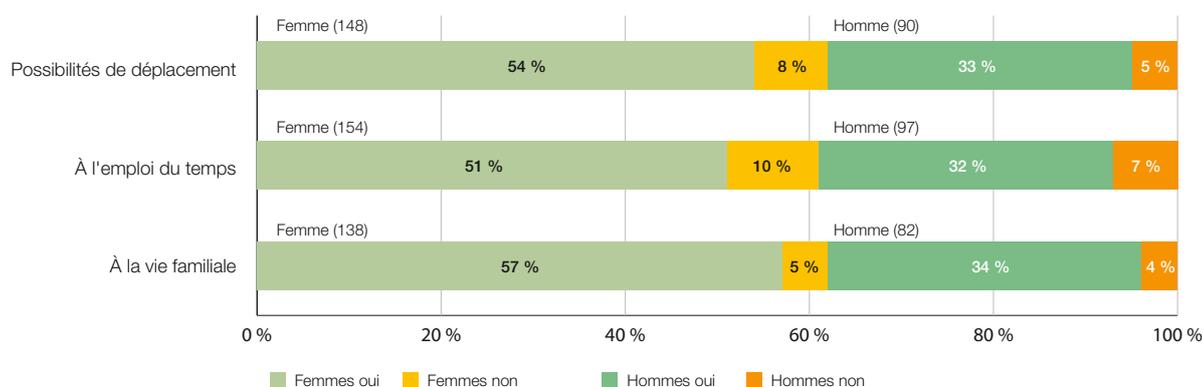
Au niveau du questionnaire destiné aux stagiaires, il n'est pas apparu évident aux enquêtés qu'il était lié à la problématique hommes-femmes. À la question « Pensez-vous que l'offre de formation est adaptée à vos possibilités de déplacement, votre emploi du temps, votre vie familiale ? », les réponses montrent que ce sont les hommes qui se disent plus gênés sur ces critères-là !

## **AUTOCRITIQUE ET PISTES D'AMÉLIORATION POUR LE RECUEIL DES DONNÉES**

J'en viens maintenant aux limites et aux critiques, non pas du dispositif, mais de notre propre travail, et aux pistes d'amélioration. Sur un questionnaire de 2008 – nous sommes bien meilleurs aujourd'hui –, après une première page où toutes les données sont sexuées, la deuxième page... n'est pas du tout

sexuée. Le genre n'est pas pris en compte ! Eh bien voilà ! C'est un oubli, on ne sait pas pourquoi. Alors que ça devient quelque chose qu'on veut quasiment faire partout, on arrive encore aujourd'hui – parce qu'on est dans l'urgence, parce que les habitudes sont dures à prendre même quand on le souhaite – à faire que la première page soit sexuée, et que la deuxième ne le soit pas. C'est intéressant, parce que cela montre qu'il faut toujours être très attentif.

En examinant un autre document, qui date de 2007, on s'aperçoit que l'analyse est faite de telle façon qu'elle n'a pas de sens (bien que les données recueillies soient sexuées, le fait de les agglomérer alors que les effectifs femmes-hommes sont inégaux rend les valeurs de pourcentage au total absurdes et la comparaison impossible), parce que personne n'a réfléchi réellement à ce qu'on voulait avoir derrière, et c'est sorti comme ça !



Source : Agefos-PME PACA.

**Remarque méthodologique :** Sur 100 % des répondants à la question « Pensez-vous que l'offre de formation est adaptée à vos possibilités de déplacement ? », 87 % ont répondu oui, dont 54 % sont des femmes et 33 % des hommes. Si l'on avait voulu comparer les réponses des femmes et des hommes, il aurait fallu faire deux graphiques distincts, l'un sur 100 % des femmes, l'autre sur 100 % des hommes. Ainsi, on aurait pu comparer la proportion des femmes qui se disent gênées par les possibilités de déplacement par rapport à celle des hommes.

Faire des statistiques, faire des évaluations, c'est aussi réfléchir à la façon dont on va les traiter, à ce que l'on va en sortir, au sens que l'on va leur donner. On peut faire dire n'importe quoi aux chiffres sans que personne ne s'en rende compte. Il est d'autant plus important d'y être très attentif que, même si nous essayons de nous professionnaliser dans ce domaine, la statistique n'est pas notre métier. Chez nous, par exemple, la personne qui fait les évaluations n'est pas obligatoirement celle qui les analyse, et donc elle ne sait pas forcément, si la « commande » est mal passée, ce que l'on cherche en aval du recueil des données.

Nos pistes d'amélioration sont là :

- veiller à *toujours* appliquer à nos statistiques une différenciation sexuée, même quand on est dans l'urgence ;
- soigner la formulation des questions, qui ne sont pas toujours comprises, et dont ne peut alors pas tirer grand-chose ;
- éviter de poser des questions ouvertes car les réponses, si intéressantes soient-elles, seront difficilement exploitables en termes de statistique.

## **COMMENT L'APPROCHE GENRE PEUT PERMETTRE DE RÉDUIRE LES INÉGALITÉS D'ACCÈS AUX FORMATIONS AGRICOLES**

**Florence GIRAUD**, conseillère délégation sud-est de Vivea

Investi sur le secteur de l'agriculture et des exploitants du vivant, Vivea est un fonds de formation non paritaire – nous ne sommes pas un OPCA – des actifs non salariés. Il est géré par les représentants des syndicats professionnels agricoles représentatifs (Confédération paysanne, Coordination rurale, Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles [FNSEA], Jeunes agriculteurs [JA]) et les deux grandes organisations agricoles (Assemblée permanente des chambres d'agriculture [APCA] et Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles [CNMCCA]). Nous avons en charge le financement de la formation dans trois secteurs d'activité qui sont : l'agriculture, c'est le plus important en nombre de personnes ; les travaux forestiers et les travaux du paysage. Nous sommes une structure nationale, mais je vais surtout vous parler de données régionales : cela représente plus de 25 700 hommes et femmes sur la région PACA, dont 71 % d'hommes et 29 % de femmes. Ces actifs non salariés ont différents statuts : ce sont des chefs d'entreprise, des conjoints collaborateurs ou collaboratrices, des aides familiaux ou des cotisants de solidarité. Et nous, fonds de formation, sommes là pour les accompagner dans tout ce qui va conforter leurs compétences tout au long de leur vie, dans un objectif de développement durable, de pérennisation de leur activité et de leur projet de vie.

### **UNE DÉMARCHE SUSCITÉE PAR LES DISPARITÉS FACE À LA FORMATION**

Pour nous, le fait générateur de l'entrée dans un chantier d'égalité des chances a eu lieu en 2008. Cette année-là, nous avons fait un travail sur le public touché et sur l'efficacité de notre intervention. Nous nous sommes aperçus – nous le savions déjà mais nous avons vraiment mis des chiffres sur cette tendance – que sur la région nous avons un très faible taux d'accès à la formation, puisqu'on était en 2008 à 7,5 % d'accès pour l'ensemble de nos contributeurs, alors que sur le reste de la France ce taux était de 11 %. Ce taux, certes faible, était paritaire sur le plan hommes-femmes, mais cette parité masquait de grandes disparités géographiques à l'intérieur de la région, liées soit aux territoires, aux départements, soit aux secteurs d'activité. Devant ce constat, nos élus ont considéré qu'il fallait nous doter de plus de moyens pour améliorer l'accès à la formation de l'ensemble de notre public. À cette fin, les cotisations de nos contributeurs ne suffisant pas, nous avons fait appel au FSE, que nous avons mobilisé sur un projet intitulé « Adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques en PACA ». Et évidemment, dans ce projet, l'un des principes fondateurs pour l'intervention européenne était l'égalité des chances hommes-femmes. C'était pour nous une notion assez nouvelle, voire inconnue : individuellement nous avons tous une petite culture là-dessus, mais c'était toute de même quelque chose d'assez « nébuleux ».

Simultanément, au niveau national, plusieurs départements qui avaient sollicité le FSE durant cette période ont vraiment pris conscience qu'il y avait un réel décalage dans l'accès à la formation entre les hommes et les femmes – nationalement, on était à 8,5 % pour les femmes contre plus de 13 % pour les hommes, avec de grands décalages entre les différentes régions sur l'ensemble du territoire national. C'est donc devenu une priorité nationale de travailler pour assurer cette égalité d'accès. Mais pour cela, encore faut-il comprendre ce que c'est que la notion d'égalité, comprendre les mécanismes et comprendre un peu mieux l'environnement de notre public – pas simplement qui il est, en termes de nombre et de secteurs d'activité ou de positionnement sur le territoire, mais aussi savoir quelles activités il produit sur son entreprise, comment il les investit, etc.

Parce que nous avons peu de données, nous avons donc décidé au niveau national de lancer une étude sur l'accès des agriculteurs à la formation continue, avec trois objectifs :

- identifier et comprendre les raisons pour lesquelles les contributrices se formaient moins ;
- repérer leurs activités sur les exploitations ;
- bien pointer les compétences dont elles avaient besoin.

Dans cette démarche, trois territoires se sont portés volontaires. Le premier était Poitou-Charentes, qui avait également fait appel au FSE, et nous nous sommes tout de suite ralliés à lui, le troisième était un territoire de l'Orne. Nous avons décidé de travailler ensemble parce qu'il s'agissait de trois territoires qui représentaient des agricultures très différentes, et cela nous paraissait intéressant de voir comment les femmes avaient pris leur place sur ces différents territoires et dans ces activités agricoles différentes. Mais nous avons aussi des situations très différentes par rapport à l'accès à la formation. Ici, nous avons un taux d'accès à la formation à peu près égalitaire mais très bas, d'autres régions comme Poitou-Charentes avaient un taux assez haut mais avec des disparités très fortes entre les hommes et les femmes.

Nous avons donc travaillé au niveau national avec un comité de pilotage où nous étions trois conseillères qui avons choisi de nous lancer dans l'aventure, et c'était important. Il s'agissait d'une commande de nos élus, mais nous avons pris dans chaque territoire quelqu'un qui allait s'immerger dans ce projet, le porter. Sur les trois territoires, nous avons constitué dès le départ, et cela nous a paru vraiment important pour la réussite sur le long terme, des comités de pilotage pour travailler sur ce projet, dont l'étude faisait partie. Pour nous cela semblait important parce que nous représentions l'interface entre les agriculteurs et la formation : nous connaissions assez bien les agriculteurs et l'étude allait nous expliquer certaines évolutions ; nous connaissions assez bien le milieu de la formation mais tout ce qui concernait l'égalité des chances, nous ne connaissions pas. Donc il nous a paru intéressant dès le départ de réunir dans un même lieu des acteurs et des représentants de ces trois domaines, pour que le travail, dès le départ, soit construit ensemble.

## PLACE, ACTIVITÉS ET STATUT DES FEMMES SUR LES EXPLOITATIONS

Je vais présenter très rapidement quelques éclairages de l'étude parce que cela a une importance pour la suite. Nous nous sommes d'abord intéressés à la place et aux activités des femmes sur les exploitations. Ce qui en est ressorti, c'est que *la représentation classique du travail en couple sur les exploitations agricoles éclate*, elle est en train d'évoluer. Et même s'il y a encore beaucoup de femmes qui entrent dans l'activité agricole par le mariage, si l'on s'aperçoit qu'il y a une persistance du célibat masculin, il y a quand même de plus en plus de femmes qui sont salariées hors de l'exploitation, ou qui avant de rentrer dans le métier ont eu une activité salariée à l'extérieur du milieu agricole. Ce qui est ressorti aussi sur cette notion de travail en couple, c'est que l'installation, pour la femme, était vraiment le moment fondateur de la constitution de son identité d'agricultrice – contrairement à avant où elle rentrait comme ça, par le mariage.

Deuxième point important : *les femmes sont plus présentes sur les exploitations moins spécialisées*, plus investies dans les activités « périphériques » à la production (accueil, transformation, vente directe...), plus impliquées quand il y a diversification, multifonctionnalité, plusieurs ateliers, agritourisme, etc.

Un constat a également été fait sur l'évolution du statut des femmes : il a beaucoup évolué, maintenant elles ont un statut de conjointe collaboratrice effectif, mais ce qui ressort c'est que leur statut est marqué

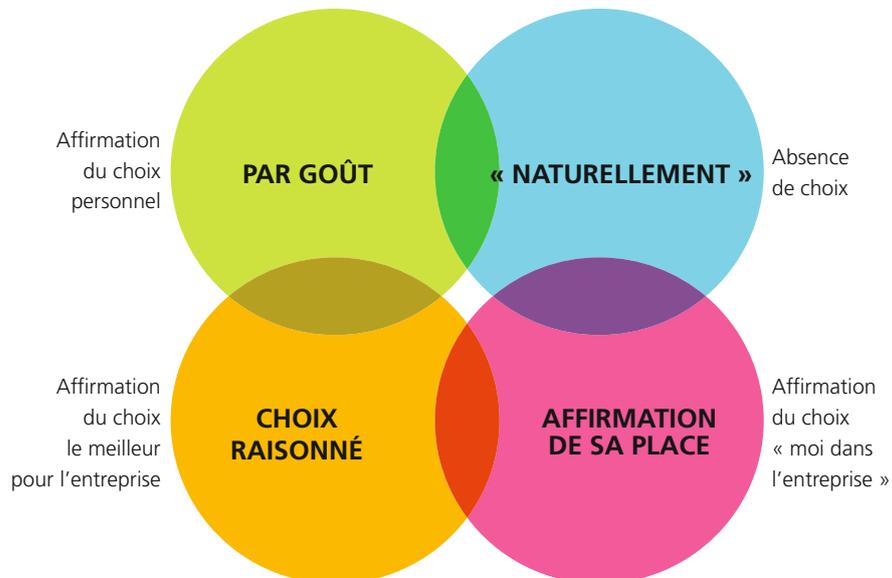
par *une succession de statuts*, et que parfois le changement de statut est une opportunité. Enfin, il est très en lien avec l'évolution de l'exploitation. Par exemple, au moment où elles vont avoir des enfants, souvent elles sont salariées, parce que cela permet d'avoir un congé de maternité. Ce sont des choses très concrètes. Quand elles s'installent, prendre le statut de chef d'exploitation est parfois un moyen d'obtenir des aides financières. Quand elles rentrent comme chef d'exploitation au moment où le conjoint prend la retraite, c'est aussi pour pouvoir pérenniser les revenus et s'assurer une retraite par la suite.

Sur ce premier point, on a donc bien pointé qu'il y avait de réels changements en cours dans la répartition des tâches entre les hommes et les femmes, changements principalement liés à deux facteurs : l'arrivée de femmes extérieures au monde agricole et l'évolution des représentations sociales.

Je voulais vous montrer trois choses importantes sur les activités des femmes. Comme dans beaucoup de métiers, mais de façon vraiment très prononcée dans l'agriculture, l'enchevêtrement du temps professionnel, du temps familial et du temps social est bien plus marqué chez les femmes. L'image comparative d'agendas-types ci-après montre que celui des femmes est bien plus fractionné, avec pour elles de très fréquentes incursions d'un temps dans l'autre. Cela reste beaucoup plus prégnant que nous ne l'imaginions.

Une femme va avoir son activité professionnelle, mais elle devra aussi penser à amener les enfants à l'école, à aider son mari à faire traverser la route aux vaches à 4 heures pour la traite, à s'organiser parce qu'elle part en formation le lendemain, etc. Sur une exploitation, l'homme a des plages horaires bien plus larges. Et c'est d'autant plus prégnant en agriculture, par rapport à d'autres métiers, que cet enchevêtrement des temps est accentué par la proximité du lieu : le lieu de travail est souvent aussi le lieu de vie.

#### LA RÉPARTITION DU TRAVAIL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES : LIEN AU PROJET ET À SON AFFIRMATION



Source : Cabinet Oxymore – Traitement Vivea.

Deuxième chose montrée par l'étude : si la répartition du travail entre les hommes et les femmes dans l'agriculture évolue, elle se fait de façon très liée au projet de la femme sur l'exploitation et à son affirmation. Cela va de la répartition « naturelle » à une répartition affirmée, et tous les cas de figure entre les deux.

La répartition naturelle, c'est « comme ça ». J'arrive sur l'exploitation, par exemple par le mariage, et j'ai une assimilation du genre qui fait que je dois m'occuper plus spécifiquement de la traite et mon mari doit s'occuper plus spécifiquement du travail dans les champs. À l'inverse, on va jusqu'à une affirmation forte de sa place sur l'exploitation : moi, je prends ma place, je crée un atelier à côté et je le gère de A à Z.

On relève que les tâches féminines varient en fonction des « conquêtes » : dans les métiers de l'agriculture, on a encore des bastions masculins tels que le travail aux champs, les traitements phyto-sanitaires, etc., et des bastions féminins... qui se trouvent plutôt du côté des corvées. Et on s'aperçoit que les femmes qui se positionnent comme chef d'entreprise vont couvrir toute la gamme des activités de l'exploitation ; on a des opératrices qui vont être spécialisées et qui vont intervenir ponctuellement sur différents champs ; on a des assistantes qui vont couvrir un champ plus large mais qui interviendront à la demande ; et puis on a des femmes sans agenda qui interviennent un peu dans l'urgence et comme elles peuvent.

## LES FEMMES DANS LES FORMATIONS

En s'intéressant aux formations auxquelles participaient les femmes, les pourcentages montraient qu'elles étaient plus nombreuses sur les formations consacrées à la transformation, le développement personnel, l'accueil, le tourisme, l'agriculture de service. Sauf que des formations sur ces thèmes-là, au niveau national, il y en a très peu.

Mais, comme on le disait, on peut faire dire n'importe quoi aux statistiques. Nous avons donc décidé de regarder, pour toutes les femmes pour lesquelles nous contribuons à un départ en formation, vers quelles formations elles vont, en nombre. Et nous nous sommes aperçus qu'on retrouvait pratiquement les mêmes thématiques, et que les femmes allaient aussi vers des formations de technique de production animale, approche globale de l'entreprise, environnement... comme les hommes. Il y avait deux secteurs que l'on ne retrouvait pas dans les cinq premiers thèmes de formation : pour les femmes c'est plutôt la gestion des ressources humaines, pour les hommes c'est plutôt les techniques liées à la production végétale.

Tout cela, pour nous, a été une approche différente, et si nous n'avions pas fait cette étude nous ne nous serions peut-être pas penchés là-dessus comme cela.

Concernant le rapport à la formation et les besoins exprimés, je précise qu'il s'agissait, sur chacun des trois territoires, d'une étude qualitative et non quantitative, avec des entretiens en nombre restreint mais très poussés, sur une grande diversité de femmes. Des hypothèses ont été vérifiées sur les raisons de la non-appétence à la formation : la retraite imminente, puisque beaucoup rentrent dans l'agriculture pour succéder à leur mari ; une très forte non-autorisation à partir en formation de la part de l'entourage ; un faible accès à l'information sur les formations (ce qui, en tant que fonds de formation, nous conduit à nous interroger sur nos propres pratiques) ; le vécu scolaire antérieur qui incite d'autant moins à partir en formation qu'il a été plus court ; enfin le frein constitué par la présence d'enfants, qui souligne l'importance de la proximité entre lieu de vie et lieu de travail.

Nous avons observé une conception de la formation qui n'était pas toujours définie, avec un mélange entre information, formation et conseil conduisant les femmes à ne pas forcément aller en formation parce qu'elles préféreraient un rapport plus direct avec un conseiller qui passe sur l'exploitation. Apparaissent

alors des projets très divers qui renvoient à des identités différentes et à des demandes de formation très diversifiées. Cette étude nous fait donc passer d'une approche sur « les femmes agricultrices » à « des agricultrices différentes », qui nous amène à nous attacher maintenant à travailler pour chacun des groupes, et notamment à travers une entrée par *leur* projet dans l'exploitation.

Notre démarche a consisté, en 2008, à nous impliquer sur le FSE. De 2008 à 2009 il a fallu nous familiariser avec le vocabulaire, apprendre à connaître les interlocuteurs de l'égalité, comprendre ce que c'est que le genre, etc. Il y a eu cette étude qui s'est terminée en 2010, et actuellement nous sommes sur la phase d'appropriation et d'analyse, que nous poursuivons avec nos partenaires. Parce que notre idée, c'est de construire désormais un plan d'actions à partir de ces données pour mettre en place des choses concrètes.

Je vous ai dit que sur la région nous avons un taux égalitaire, mais l'étude nous a montré que la répartition des tâches et les compétences étaient différentes, avec des approches d'acquisition des compétences différentes pour les uns et pour les autres – pas forcément hommes-femmes mais plutôt par rapport au projet. Nous devons donc maintenant travailler à leur faciliter l'accès, à mettre en place des outils non seulement pour sortir des données statistiques – nous en avons déjà un peu –, mais aussi travailler sur les évaluations, travailler avec nos partenaires organismes de formation pour qu'ils intègrent l'approche genre afin de modifier leurs pratiques de mobilisation, de conception de projet, d'organisation des formations ; pour les rendre plus accessibles et adaptées à la fois aux femmes et aux hommes.

Intégrer l'approche genre, faire en sorte que ce soit une préoccupation quotidienne... J'ai une petite anecdote : nous avons mobilisé via le FSE un dispositif pour faciliter l'accession aux formations en finançant du remplacement. Nous avons fait une petite plaquette, dans laquelle nous avons bien pensé à faire figurer des photos de femmes, des photos de différentes activités professionnelles, mais sur la première page... il n'y avait aucune femme ! Quelqu'un qui avait déjà travaillé sur des projets égalité s'en est aperçu au dernier moment et nous avons pu rectifier, mais ce genre de détail nous donne conscience que nous devons absolument travailler sur l'image et les stéréotypes. Dans l'agriculture, nous sommes sur des métiers qui sont identifiés comme masculins, nous n'avons que 30 % de contributrices et 70 % de contributeurs. C'est pour nous une aventure au long cours, et si nous travaillons sur ce chantier, c'est pour permettre aux hommes comme aux femmes d'accéder à la formation.

#### POUR EN SAVOIR PLUS

Documents téléchargeables sur [www.vivea.fr](http://www.vivea.fr), rubrique « Espace documentaire », thématique « L'égalité hommes-femmes » :

- « L'accès des femmes à la formation », *Études et ingénierie Vivea*, n° 3, février 2011.
- *La Grande Diversité des usages de la formation par les agricultrices* (rapport complet de l'étude), ainsi que sa bibliographie et sa bibliographie commentée.
- *Plan d'action national pour l'égalité d'accès hommes-femmes à la formation continue en agriculture*, Vivea, janvier 2011.

**DÉBAT**

Je voulais intervenir par rapport au basculement filles-garçons dans l'enseignement supérieur. Moi j'ai enseigné dans l'enseignement supérieur et dans des formations qualifiantes. Une remarque que mes collègues et moi, hommes ou femmes, avons faite c'est que dès les stages obligatoires la discrimination apparaît. Alors même que les filles ont de meilleurs résultats, les entreprises proposent les stages les plus intéressants aux garçons. Pas forcément aux meilleurs, qui sont souvent les filles, mais aux garçons. On voit donc déjà apparaître une discrimination à partir de l'offre de stage, dans un moment très important pour la façon dont commence à se constituer l'expérience professionnelle des filles et des garçons.

Deuxième point sur le basculement : l'IAE (Institut d'administration des entreprises) de Dijon a publié les premiers résultats d'une étude qu'ils ont menée l'an passé et qui m'a parue très intéressante. Ils ont procédé à des simulations de situations professionnelles avec des garçons et des filles ayant le même type de diplômes et le même type de fonctions.

Ils ont constaté d'abord une différence assez importante du sentiment de légitimité en ce qui concerne l'entreprise – ce qui n'est pas nouveau. Ils ont également mis en évidence le fait que les filles et les garçons étaient soutenus de façon différente par leur entourage aussi bien familial que hiérarchique. En gros, la famille tend à modérer les femmes dans leurs ambitions et à soutenir les jeunes hommes, de façon assez différenciée. L'étude a été menée à différents moments de la carrière – recrutement ; proposition de promotion ; demande d'augmentation de salaire –, et toutes les simulations vont dans le même sens. Autrement dit, soutenir les jeunes filles dans leur aspiration à aller vers des formations scientifiques ou professionnelles très qualifiantes est une bonne chose, mais je crois qu'il faut travailler l'environnement, et en particulier l'environnement familial, parce que le soutien que l'on peut y rencontrer est déterminant, aussi bien au niveau du conjoint qu'au niveau des parents. Quand vous avez un conjoint qui ne va jamais aux réunions de parents d'élèves, qui considère qu'amener les enfants chez le médecin c'est la charge des mères, etc. – je pourrais faire une liste de tâches longue comme un jour sans pain –, on comprend que certaines de ces femmes qui ont réussi à s'orienter vers des formations très qualifiantes et conduisant à des carrières très prenantes finissent par changer de métier, et à se réfugier par exemple dans l'enseignement.

J'ai une toute petite question sur les « projets Hirsch », qui pousseraient les jeunes femmes vers d'autres secteurs. Mais pourquoi n'y a-t-il pas l'inverse ? Pourquoi est-ce qu'on ne pousse pas aussi certains jeunes hommes... ?

**> Françoise RASTIT**

Tout simplement parce que ce n'est pas dans le cahier des charges.

Pourtant c'est ce qui participe de l'égalité...

**> Thierry SONCARRIEU**

Pour que les choses soient bien claires, j'avais deux objectifs : d'une part présenter quelques données chiffrées sur le fait que, au collège et au lycée, les filles réussissent mieux que les garçons partout, y compris dans le secteur scientifique, et d'autre part qu'on assistait ensuite à une bascule. Pour vous répondre, l'exemple que j'ai choisi est une action qui fonctionne en région PACA, parmi d'autres, qui est une action longue, sur deux ans, et qui consiste à accompagner deux cents jeunes filles de 1<sup>re</sup> et de terminale scientifiques pour essayer qu'elles soient plus nombreuses en pourcentage à poursuivre vers les sciences que d'autres, toutes choses égales par ailleurs. Mais bien entendu, il pourrait y avoir par ailleurs d'autres actions – ce à quoi s'emploie M<sup>me</sup> Rastit régulièrement.

Là où les choses sont un peu curieuses, et ce sur quoi je souhaitais mettre l'accent, c'est le passage des jeunes filles de terminale S en classe préparatoire aux grandes écoles – où jusqu'à maintenant on ne demande pas de stage particulier. Le score, et le score seulement – les notes obtenues en terminale – fait qu'on est retenu ou pas. C'est-à-dire que toutes ces jeunes filles qui réussissent mieux que les garçons, si elles présentaient un dossier, *elles seraient prises*. Tout ce que vous dites est vrai, mais dans ce cas très précis il y a une perte de 20 % d'une promotion de jeunes filles, qui renoncent elles-mêmes, peut-être justement parce qu'elles ne se sentent pas capables.



Elles savent comment ça se passe !

**> Anne-Sophie DUMORTIER**

On les décourage !

**> Thierry SONCARRIEU**

Oui, peut-être qu'elles anticipent les difficultés qu'elles auront une fois la formation réussie. Toujours est-il que pour l'instant on constate qu'elles renoncent à poursuivre, et sur cette transition-là on a essayé de mettre une action en place.

**> Anne-Sophie DUMORTIER**

Je voudrais juste ajouter que, tout au long de la terminale, les profs sont assez décourageants pour les filles qui visent une classe prépa, leur disant : « Vous savez, il n'y aura que des garçons, ça va être dur... »

**> Thierry SONCARRIEU**

Il y a tous les éléments de contexte sur lesquels on ne peut pas agir, et une fois ceci posé, il faut essayer d'agir là où l'on peut, et ici c'est sur les jeunes filles elles-mêmes qu'on essaie d'agir.



Vous avez basé votre exposé sur le renoncement des filles à l'égard des filières scientifiques, l'autocensure, les dispositifs que l'on met en place pour les encourager à aller dans ces filières. Mais il faut également rappeler que, quand les filles postulent pour entrer dans ces filières, elles ont, à résultats identiques aux garçons, 8 % de chances en moins d'y être acceptées. Et là ce n'est pas au niveau des élèves qu'il faut encourager des actions, mais également au niveau des acteurs qui gênent l'orientation et l'affectation des élèves.

**> Thierry SONCARRIEU**

La convention régionale sur laquelle on travaille avec M<sup>me</sup> Rastit comprend trois axes : le premier c'est d'améliorer l'orientation des filles et des garçons, de façon à mettre plus de filles dans les sections traditionnellement masculines et inversement ; le deuxième axe s'attache aux questions de la violence, du respect mutuel ; et il y a un troisième axe qui est tellement essentiel que, au plan régional, on l'a mis en numéro 1, qui est la formation des équipes éducatives, et notamment les enseignants. Parce que tous les stéréotypes dont on a parlé ce matin ne sont pas seulement véhiculés par les familles, avec les différentes catégories socioprofessionnelles qu'on peut imaginer, mais par les enseignants et par *les enseignantes*, qui sont plus nombreuses et qui participent pleinement à une répartition genrée.

**> Anne-Marie DAUNE-RICHARD**

Je voulais revenir sur l'orientation des jeunes filles qui sont bonnes dans les matières scientifiques et qui éventuellement abandonnent. Il existe une étude, qui date d'une bonne dizaine d'années, sur des normaliennes et des normaliens

(section scientifique) – donc le haut du panier scientifique –, qui montre que les filles qui sont très bonnes en maths, en physique, etc. sont aussi très bonnes en français, en histoire, etc., et que ce n'est pas le cas des garçons. Les garçons, quelque part, n'ont pas le choix : c'est soit maths-physique, soit une filière moins intéressante. Et en fait les filles seraient moins contraintes par la pression genrée entre la féminité et le métier, et peuvent se permettre, tout en étant excellentes en maths-physique, d'aller vers l'histoire, ou la littérature, ou la philosophie.

Ceci m'amène à une deuxième remarque. Je fais partie des gens qui soulignent toujours qu'il faut effectivement travailler aussi en sens inverse, qu'il faut que les garçons aillent vers les métiers de services à la personne, l'assistance maternelle, etc. Mais ce qu'on oublie beaucoup, c'est que la structure genrée est hiérarchisée, c'est-à-dire que le masculin c'est le côté valorisé et valorisant, et le féminin le côté dévalorisé dans tous les sens du terme – y compris sur le plan salarial – de la société et du marché du travail. Et donc envoyer des filles vers des filières valorisées, c'est bien, mais envoyer des garçons vers des filières dévalorisées, c'est une autre histoire, c'est un tout autre travail. Si vous voulez mettre en place des contre-stéréotypes, des images de garçons dans des métiers féminins, vous n'ôtez pas de la tête des gens qu'ils vont être dans des espaces du marché du travail dévalorisés, mal payés, bref qu'ils régressent.

La dévalorisation, c'est une construction sociale.



#### > Anne-Marie DAUNE-RICHARD

Pas seulement. Les aides-soignantes, les services aux personnes âgées, qui sont des métiers extrêmement difficiles, sont les plus mal payés, avec des temps partiels, des temps extrêmement découpés, avec une protection sociale très faible. C'est un état de fait.

Je reviens sur l'influence de la sphère familiale sur les parcours des filles. Une étude, qui date de quelques années, mettait en évidence le fait que les filles qui s'investissaient dans une carrière scientifique avaient une mère ou une grand-mère qui avait déjà eu ce parcours-là. Peut-être que, pour rendre plus visibles les femmes qui mènent ces carrières, on fait des monitorings entre l'école et des femmes universitaires, chercheuses, dans des filières très « masculines », l'inverse serait également intéressant. Alors cela va être plus difficile de trouver des hommes aides-soignants, mais peut-être faut-il rendre beaucoup plus visibles les réussites dans ces carrières.

#### > Nadine RICHEZ-BATTESTI

Je voudrais ajouter un élément. Je dirige un master 2 en économie sociale, dans une filière ressources humaines, qui est donc féminisée de fait, et dans le diplôme, qui a dix ans aujourd'hui, on a beaucoup d'entrées en formation continue, des validations d'acquis, et notamment d'un côté des VAP, donc des gens qui entrent dans la formation, et d'un autre côté des VAE, donc des gens qui vont valider le diplôme sans suivre le cursus de formation mais valider leurs compétences<sup>8</sup>. Eh bien, les gens qui rentrent en VAP, donc qui viennent suivre le parcours de formation, ce sont majoritairement des femmes ; ceux qui rentrent en VAE, ce sont majoritairement des hommes. Ça interroge aussi sur la représentation que les femmes ont de leurs compétences. Même si pour certaines femmes ça va être perçu comme une respiration, finalement on se rend compte que celles qui vont s'arrêter sont des femmes, tandis que les hommes vont continuer à travailler, ou éventuellement être en situation de chômage, mais ne vont pas rentrer en formation, et vont avoir une conscience aiguë de leurs compétences, alors que les femmes l'auront moins. Cela n'est pas du tout un élément statistique, ce sont simplement des aspects du vécu pendant dix ans, mais quand dans les entretiens on dit à une femme : « Vous avez un profil pour faire une VAE », ou au contraire qu'on dit à un type : « On vous conseillerait plutôt d'entrer par la VAP et de venir un temps en formation », les réponses sont toujours les mêmes : les femmes veulent plutôt entrer en formation, et les hommes veulent plutôt valider leurs compétences. Cela ne veut pas dire que toutes les VAE sont des hommes et que toutes les VAP sont des femmes, mais on observe cette dimension-là, qui mérite d'être interrogée.

<sup>8</sup> La VAP (validation des acquis professionnels) donne un accès dérogatoire aux différents niveaux de formation de l'enseignement supérieur ; la VAE (validation des acquis de l'expérience) permet d'obtenir un diplôme en étant dispensé de passer tout ou partie des examens du cursus correspondant.

# LES CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES : L'EXEMPLE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

## LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

**Nadine RICHEZ-BATTESTI**, chercheure au LEST-CNRS

L'objet de mon intervention sera double : présenter quelques-uns des résultats de l'étude que l'on a menée sur la qualité de l'emploi en économie sociale et solidaire (ESS)<sup>9</sup> ; et puis rendre compte des difficultés ou des... abandons, volontaires ou non, de la dimension sexuée dans nos analyses, et des enjeux d'approfondissement sur ces questions-là.

Comme vous le voyez, sur les documents que je présente figurent quelques logos, comme sur ceux de mes petits collègues, mais il n'y a pas le FSE ! On a eu un financement Région puis Caisse des dépôts et consignations pour travailler sur la qualité de l'emploi en économie sociale en PACA et au niveau national. À partir de 2006-2007, on commence à disposer de données Insee sur le secteur de l'économie sociale et solidaire – coopératives, mutuelles, associations –, et jusqu'à ce moment-là on n'avait pas d'informations quantitatives sur l'ESS, et on n'avait surtout pas d'informations *quantitatives et comparatives* par rapport aux autres secteurs de l'économie que sont l'économie capitaliste et le secteur public. Ainsi, l'objet de notre étude était bien de produire un travail comparatif sur la qualité de l'emploi de façon à pouvoir comparer l'ESS au reste de l'économie, et de se situer dans le cadre d'une recherche qui soit accompagnée et débattue. Accompagnée par l'Observatoire régional de l'économie sociale et solidaire, qui est représenté ici et auprès de qui les avancées du travail ont fait l'objet de présentations régulières, d'un comité de suivi, constitué du directeur de la chambre régionale de l'ESS, d'Anne-Sophie Dumortier (ORM) et d'un représentant d'Act Méditerranée, qui nous ont tous deux accompagnés régulièrement tout au long de ce travail, et enfin un accompagnement national, notamment une présence assez soutenue de la Caisse des dépôts.

Les secteurs d'activité étudiés (nomenclature NAF) :

- activités financières (29 % de la masse salariale du secteur d'activité en ESS, coopératives majoritaires) ;
- éducation, santé, action sociale (24 % de la masse salariale du secteur en ESS, associations majoritaires avec 45 % des emplois) ;
- services aux entreprises (2,6 % de la masse salariale en ESS) ;
- services aux particuliers (10,2 % de la masse salariale en ESS) ;
- activités associatives non classées ailleurs (nca), organisations religieuses et politiques exclues (moins de 7 % de la masse salariale du secteur « administration », auquel appartient cette catégorie de l'ESS, mais près de 40 % des associations).

Nous avons effectué le 7 décembre 2010 à la Région un rendu de l'étude, qui a été débattue avec une série d'acteurs, et depuis nous continuons à mettre en débat ces résultats auprès d'opérateurs différenciés : on est allé à l'Association des régions de France, on a une petite rencontre syndicale dans quelques semaines, on a des éléments de rencontre ici... Donc l'objectif est bien de débattre.

<sup>9</sup> *Julien Maisonnasse, Katia Melnik, Francesca Petrella et Nadine Richez-Battesti, Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ? Une perspective plurielle, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST-CNRS), Aix-en-Provence, décembre 2010.*

Il n'y avait pas dans ce travail d'approche genrée en tant que telle mais, de fait, en économie sociale et solidaire la part des femmes est généralement assez importante (au moins 50 %). L'ESS est majoritairement représentée dans le secteur des services, et on a une part de femmes qui est significativement importante dans la plupart de ses secteurs d'activités, et notamment dans les volets santé action sociale par exemple, dans lequel elles sont très présentes. Donc on avait un regard attentif sur cette dimension, mais on se rend compte qu'un regard attentif ne suffit pas pour réussir à avancer sur cette question.

Donc la première question était : comment définir la qualité de l'emploi ? à quels indicateurs faire référence ? On n'a pas de financement FSE, mais tout de suite on va tomber sur le positionnement de l'Union européenne sur la question de la qualité de l'emploi. Et si l'on peut questionner quelque chose autour des indicateurs de flexibilité, etc., il est évident que, d'entrée de jeu, la réflexion européenne amène à porter un regard particulier sur les femmes – mais là encore on verra que cela n'y suffira pas.

Je vais vous présenter rapidement des résultats sur la qualité de l'emploi à partir d'un indicateur synthétique, d'une étude des déterminants des salaires, d'une étude sur des données un peu plus dynamiques et d'un petit travail sur les services à la personne (SAP), caractérisés par une forte présence féminine, où les données que l'on observe d'un point de vue qualitatif sont contradictoires aux données quantitatives que l'on a observées en moyenne sur l'ensemble des autres secteurs d'activité. Puis je vous présenterai brièvement quelques-unes des perspectives et préconisations sur lesquelles on pourrait déboucher aujourd'hui.

Comment caractériser ou définir la qualité de l'emploi ? Il y a à la fois des approches objectives et des approches subjectives. Les approches objectives, c'est quand on part d'indicateurs un peu institutionnalisés comme ceux de la Commission européenne à partir des « indicateurs de Laeken »<sup>10</sup>. Les approches subjectives, c'est quand on s'intéresse au jugement des salariés, quand on essaie de prendre en compte ce qu'ils nous disent de leurs satisfactions au travail.

Et l'on se rend compte que par exemple les données objectives peuvent être mauvaises – par exemple des taux de salaires plus faibles que dans d'autres secteurs d'activité –, mais par contre la satisfaction au travail peut être meilleure. Donc les salariés peuvent exprimer une satisfaction de leur travail, qui va être liée le plus souvent au sens que l'on donne à son travail, et éventuellement à l'activité que l'on exerce, au projet social de l'association, de la coopérative ou de la mutuelle dans laquelle on s'insère. Pour autant, on observe aussi très rapidement qu'il serait très dangereux de mettre en avant le seul intérêt social du projet de la structure dans laquelle on travaille sans l'accompagner d'une véritable réflexion sur les données objectives de la qualité au travail. On a là, du point de vue de l'économie sociale, une nécessité de continuer à fouiller les données sur lesquelles on a pu travailler, avec une mise en garde sur le fait que le projet social ne suffit pas, et qu'au-delà du projet social et de la satisfaction subjective il faut aussi s'intéresser aux questions objectives.

### **UNE DIMENSION SEXUÉE NON « CONTRACTUELLE », QUI S'IMPOSE D'ELLE-MÊME MAIS TEND À DISPARAÎTRE OBJECTIVEMENT**

On s'est principalement appuyés sur les dimensions de Laeken et on a essayé d'avoir une attention à la dimension sexuée de la qualité du travail. Quand je dis « On a essayé », c'est que bien évidemment on avait des personnes autour de nous qui régulièrement tiraient la sonnette d'alarme, et Anne-Sophie Dumortier

<sup>10</sup> Dispositifs de mesure de la pauvreté et de l'exclusion mis en place lors du Conseil européen de Laeken en 2001, comprenant dix indicateurs primaires et huit indicateurs secondaires ; pour plus de détail, cf. <http://www.senat.fr/rap/r07-445-1/r07-445-113.html> et Tony Atkinson, Bea Cantillon, Eric Marlier, Brian Nolan, « Social Indicators : The EU and social inclusion » Oxford University Press, 2002.

a joué ce rôle fréquemment à nos réunions, en nous disant : « Mais les femmes là-dedans ? Mais les inégalités hommes-femmes ? Mais l'accès à la formation pour les femmes ? », etc. Et puis il y avait aussi Anne-Marie Daune-Richard au LEST – le laboratoire auquel les quatre rédacteurs de l'étude sont rattachés –, qui dans le cadre d'un rendu à mi-parcours a aussi souligné notre « insuffisance ». Mais bien que cette insuffisance ait été soulignée, nous n'avons pas réussi à avancer suffisamment sur ces questions-là. Je vais néanmoins poursuivre.

Donc si l'on s'appuie sur les dimensions de qualité d'emploi de Laeken, on voit immédiatement apparaître « égalité des genres » et « diversité et non-discrimination »<sup>11</sup>. Puis, quand nous construisons notre indicateur, notre premier volet d'analyses, dans une analyse multicritères avec huit indicateurs, ces indicateurs sexués disparaissent<sup>12</sup>. En fait, ils disparaissent objectivement, ils sont fondus dans d'autres dimensions, c'est-à-dire que l'on va retrouver une inégalité salariale, mais on ne va pas faire apparaître en tant que telle la question de l'égalité des genres, et donc cela ne va plus apparaître comme un élément déterminant, comme un indicateur déterminant. Et dans les principales dimensions de la qualité de l'emploi que l'on va retenir dans notre étude, on va avoir une dimension de moins. Et cette dimension de moins, c'est celle qui concerne l'égalité des genres, que l'on va retrouver dans des questions d'éducation, de formation, etc., ce qui amène à minimiser la représentation des résultats dont on peut rendre compte en matière de femmes.

Mais en même temps, on a très explicitement rencontré des difficultés sur les données d'enquête sur lesquelles on s'est appuyés pour approfondir ces questions de place des femmes. Et notamment, sur la question du genre, à partir de l'enquête emploi on n'a pas beaucoup de choses nous permettant d'aborder la place des femmes : on va avoir des différences de salaire, on va avoir des taux de salaire des hommes, des taux de salaire des femmes, on va avoir des indicateurs sur la part des femmes dans le temps partiel, mais on ne va pas pouvoir aller beaucoup au-delà. Donc si l'on part de l'appareil statistique existant, on a en fait une pauvreté des données disponibles au niveau national qui ne nous permet pas de sortir des choses très intéressantes. Cela nous fournit des données très générales comme la part des femmes dans les cadres, etc., mais on ne peut pas entrer plus spécifiquement dans une analyse genrée, et même dans l'analyse sexuée c'est très réduit.

Donc si l'on est dans un objectif de comparaison – ce qui était notre cas – avec un secteur dit capitaliste et un secteur d'économie publique, on n'a pas beaucoup de données utilisables. Et on n'a pas non plus de données très récentes, c'est-à-dire que l'on travaille sur des données de 2005-2006, 2007 au maximum, or entre 2007 et 2011 on peut avoir des évolutions. De la même manière, quand on travaille sur les données administratives on a une insuffisance de données, donc nous avons constitué nous-mêmes notre propre source de donnée plus qualitatives sur le secteur des services à la personne à partir d'entretiens. Mais sur ce secteur-là, on se retrouve du coup sur un nombre d'enquêtes plus réduit, on va toucher 10 % de l'échantillon des salariés des SAP en PACA, et la significativité des données auxquelles on peut avoir accès est moins bonne.

Quand on travaille sur notre indicateur synthétique en s'appuyant sur l'enquête emploi et sur des données DADS (déclaration annuelle des données sociales), donc en travaillant sur huit dimensions sur dix, on se rend compte qu'il y a trois dimensions sur lesquelles on va avoir des données concernant les femmes :

- « organisation du travail et conciliation vie familiale/vie professionnelle », une dimension dans laquelle l'économie sociale dans son ensemble se positionne bien ;
- on trouve des aspects concernant les femmes autour de la question « flexibilité et sécurité », notamment en matière de flexibilité, où la question du temps partiel féminin va ressortir de nos analyses de façon

<sup>11</sup> Les dix indicateurs primaires de Laeken : qualité intrinsèque de l'emploi (satisfaction, rémunération) ; éducation, formation et développement de carrière ; égalité des genres ; santé et sécurité au travail ; flexibilité et sécurité de l'emploi ; insertion et accès au marché du travail ; organisation du travail et conciliation vie familiale et vie professionnelle ; dialogue social et participation des travailleurs ; diversité et non-discrimination ; performances globales du travail.

<sup>12</sup> Les huit indicateurs retenus pour l'étude : satisfaction, rémunération et autres avantages liés au travail ; formation et développement des compétences ; santé et sécurité au travail ; flexibilité et sécurité de l'emploi ; insertion et accès au marché du travail ; équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ; conditions de travail ; relations professionnelles.

significative, sauf que l'on ne sait pas si ce temps partiel est choisi ou subi, donc finalement on ne peut pas dire grand-chose, définir s'il fait partie d'une stratégie pour avoir un peu plus de temps à consacrer par exemple à ses enfants, ou s'il est subi et ne permet pas d'avoir une meilleure conciliation, notamment en cas d'horaires éclatés ;

- enfin, l'économie sociale et solidaire est performante sur la question « insertion et accès au marché du travail » et notamment, en grande partie, avec le constat que, sur les personnes qui étaient sans emploi avant l'embauche dans le secteur de l'économie sociale, on trouve principalement des femmes qui étaient au foyer. Donc on va retrouver dans l'ESS un rôle d'insertion soutenu, et notamment, bien entendu, dans le secteur associatif, mais cette insertion va finalement se faire sur des contrats le plus souvent à temps partiel, et sur des contrats de un an, deux ans au maximum, qui au bout du compte vont le plus souvent ne pas faire l'objet d'une pérennisation, et se traduire ensuite par un retour à une situation précaire.

Les principaux résultats sont donc que l'économie sociale facilite théoriquement la conciliation vie professionnelle/vie familiale, qu'elle va aussi favoriser un aspect de formation et de développement des compétences, mais que le secteur associatif est en général moins bien placé que le secteur coopératif et mutuel.

## DES INÉGALITÉS GLOBALEMENT MOINDRES... MAIS PAS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Deuxième élément : quand on s'intéresse aux salaires, les résultats de l'analyse montrent, qu'en moyenne, le secteur associatif est moins rémunérateur que les mutuelles et les coopératives – rien de neuf sous le soleil pour ceux qui connaissent l'ESS –, que le salaire horaire est relativement plus faible dans l'économie sociale dans les secteurs de la santé, de l'éducation et de l'action sociale, et plus élevé dans le secteur des services aux particuliers relativement aux entreprises privées qui émergent. Mais dans le même temps, on observe que les écarts de salaires sont en moyenne moins importants dans l'économie sociale que dans le secteur privé lucratif et dans le secteur public. Des écarts certes moins importants en moyenne, mais je dirais : « *chouïa* ». C'est-à-dire que c'est *un peu moins* inégalitaire, mais bien souvent, quand l'économie sociale affirme qu'elle est plus égalitaire, elle l'est avec moins d'écart entre les plus hauts salaires et les plus bas salaires, mais elle n'est pas significativement plus égalitaire pour l'écart hommes-femmes. Ce qui veut dire que, là encore, la représentation courante selon laquelle le secteur pouvait être plus égalitaire n'est pas très pertinente sur le rapport hommes-femmes. Mais cela mériterait néanmoins d'être fouillé par secteur d'activité de façon plus importante.

Troisième type de données : les données par secteur d'activité. Là nous avons travaillé sur des indicateurs dits dynamiques, l'évolution 2002-2006 sur les types de contrat à l'embauche, la part des cadres dans les embauches, et sur les femmes c'était : la part des femmes dans les embauches, la part des femmes dans les embauches de cadres, la part des femmes embauchées en CDI, la part des femmes cadres dans les départs en retraite. Ce que l'on a observé de très intéressant, c'est qu'entre 2002 et 2006 la situation des femmes s'est dégradée. C'est-à-dire que l'on n'a pas eu une amélioration du pourcentage de femmes embauchées ou du pourcentage de femmes cadres embauchées, on est bien dans une situation où *tous* les indicateurs sont au rouge. Alors certes, il y a plus de femmes embauchées dans l'économie sociale, mais il y en a proportionnellement moins en 2006 qu'en 2002. Et en considérant que *grosso modo* 70 % des cadres de l'économie sociale vont partir à la retraite dans les dix ans à venir, si cette tendance se maintient on risque d'avoir, au lieu d'un possible rattrapage des inégalités hommes-femmes, le maintien voire l'accentuation du déséquilibre. Ce qui nous amène à nous interroger sur la façon dont, stratégiquement, on peut amener les acteurs de l'économie sociale à une forme de sensibilisation au fait que les femmes y sont certes un peu moins mal loties que dans le secteur privé lucratif, mais que l'on a néanmoins une dégradation plutôt qu'une

amélioration, et notamment que les femmes, bien qu'elles y soient globalement plus embauchées que les hommes, restent sous-représentées dans l'embauche des cadres. On a donc bien une surreprésentation dans l'emploi moins qualifié, et une sous-représentation dans l'encadrement.

Dans l'évaluation quantitative, on a une partie des données dont on ne sait pas de quel secteur d'activité elles rendent compte et que l'on caractérise « nca » (non classées ailleurs). Là-dedans, en PACA, la part des femmes dans les embauches est supérieure à la moyenne nationale, mais leur part dans les embauches en CDI est plus faible, de même que dans les embauches de cadres, et cela sur une partie de notre échantillon qui représente tout de même 40 % du total de l'effectif que nous traitons. Ce qui mérite aussi d'interroger les représentations qu'a l'économie sociale d'elle-même sur la qualité des emplois qu'elle offre, et qui m'interroge aussi en tant que formatrice dans le secteur de l'économie sociale, où nous formons principalement des bataillons de femmes plutôt que des bataillons d'hommes.

Dans l'enquête qualitative sur les services à la personne, on a travaillé sur 28 organismes agréés, dans le cadre notamment d'un accord avec le Prides « services à la personne », qui employaient un peu plus de 2 500 personnes, représentant 14 % de l'emploi salarié dans ce secteur d'activité. 94 % des salariés sont des femmes, mais 67,4 % des cadres seulement sont des femmes. Donc le déséquilibre est là encore extrêmement fort entre une majorité de femmes qui sont surtout exécutantes et une sous-représentation chez les cadres : quand il y a des hommes, ils sont plus souvent cadres. 86 % des salariés sont à temps partiel, 80 % sont en CDI, et plus de 60 % n'ont pas de qualifications. On nous dit souvent à ce sujet : « Mais alors cela veut dire que 40 % ont une qualification ! Donc ce n'est pas un secteur si déqualifié... » – mais pour autant, sur les 40 % qui ont des qualifications, il y a plus d'hommes que de femmes.

## ÉLÉMENTS D'ANALYSE ET ENJEUX

Que peut-on retirer de l'analyse que l'on a pu mener ?

Premier élément : certes il faut aborder la qualité de l'emploi par un faisceau d'indices et non par une donnée unique qui attribuerait une note à l'ESS, au privé lucratif et au public, on est forcément dans du multicritère. Mais dans ce multicritère il faut veiller – même si l'on ne sait pas bien comment faire – à mieux intégrer la dimension au moins sexuée. Et l'on se rend bien compte que la veille n'a pas suffi, puisque l'on a eu régulièrement des sonnettes d'alarme, et que malgré tout on n'arrive pas, d'un point de vue statistique, à disposer de données suffisantes pour mener une analyse significative sur la dimension sexuée ou genrée en matière de qualité de l'emploi.

En même temps, on a pu observer que l'ESS a réussi à faire produire des données spécifiques par l'Insee, ce que l'on n'avait pas dix ans en arrière. Il y a donc très vraisemblablement un enjeu de lobbying – je me retourne vers ceux qui sont susceptibles de mettre en œuvre des moyens de pression – pour que l'Insee renforce le type de données auxquelles on peut accéder en matière au moins de données sexuées, voire de réflexion sur une approche genre plus développée.

Deuxième élément : le rôle important des associations dans l'insertion, et notamment dans l'insertion des femmes, et des femmes « à handicap » – femme seule, femme isolée avec enfant, femme d'origine immigrée isolée avec enfant, etc. Mais la question n'est pas seulement de favoriser l'insertion mais bien de favoriser la pérennisation des emplois une fois que l'on a dépassé la question de l'insertion. Or bien souvent l'économie sociale, à travers les politiques publiques, se retrouve enfermée dans l'insertion, et il y a sans doute là encore des

enjeux à travailler auprès des opérateurs publics dans cette logique de passage de l'insertion à la pérennisation, et donc d'être moins dans des programmes courts et plus dans des stratégies de moyen et long terme.

Troisième élément : il y a très certainement dans la prolongation de nos analyses ou dans les enjeux d'approfondissement la nécessité d'améliorer la qualité de vie au travail au-delà de la motivation liée au projet social des politiques de l'organisation. C'est-à-dire ne pas se satisfaire du sens donné au travail. Cet aspect est de plus en plus récupéré par les entreprises classiques, qui ont aussi une réflexion sur le sens – alors pas dans la fonction publique, ça il n'y a pas de risque ! – et sur la valorisation du sens au travail, même si dans la pratique cela ne marche pas toujours, alors que l'ESS gagnerait à retravailler son projet social en pensant qu'elle a des usagers, qu'elle a des bénévoles, mais qu'elle a aussi des salariés et que la qualité de vie dépend aussi de la qualité de vie au travail pour les salariés. Notamment parce que l'on a pu mesurer les limites de la présence syndicale, les limites du dialogue social dans les organisations, où souvent il ne joue pas la force de rappel, en particulier dans les petites associations. On nous dit souvent que dans l'économie sociale ce sont les administrateurs qui tiennent ce rôle, mais ils ne le font pas sur les conditions de travail, ils jouent *peut-être* la force de rappel sur le projet social mais pas sur le projet d'entreprise, et là c'est la technocratie qui est en jeu de façon plus importante.

Quatrième élément : l'ESS apparaît largement comme un secteur « *family friendly* » et égalitaire, mais il faut approfondir et compléter l'analyse que l'on a, il ne suffit pas d'observer les salaires, le temps partiel, etc., des enquêtes qualitatives sont nécessaires et il est probable que l'on ait des comportements qui ne sont pas les mêmes selon les départements, ou selon les régions, ou encore entre milieu rural et milieu urbain. C'est un peu pour ça que l'on est allés à l'Association des régions de France, pour dire que l'on aimerait avoir du qualitatif comparable et voir ce que l'on peut faire avec d'autres régions.

Deux autres points à souligner : l'ESS, ce sont des emplois fortement féminisés dans le secteur des services, et il y a très certainement un enjeu à renforcer les questions de professionnalisation, de formation, et à s'interroger non seulement sur l'accès à la formation mais aussi sur le vécu de la formation et sur le résultat de la formation. Ce que nous observons, c'est qu'en matière de formation continue, en ESS, dans des diplômes longs, sur une année, les femmes rencontrent des difficultés sur la gestion vie familiale/vie professionnelle ou de formation. Et l'une des difficultés qu'elles rencontrent, c'est que le moindre grain de sable peut vite tout faire exploser : on se rend compte que l'on a des cas de maladies presque psychosomatiques qui émergent pendant la période de formation, et notamment au moment des évaluations, du rendu des dossiers, etc., où l'on rencontre régulièrement des cas de difficultés profondes, face auxquels nous ne sommes pas du tout outillés pour réagir. Il y a deux ans, on a une fille qui est devenue aveugle pendant dix jours, et puis les eczémas, les éruptions cutanées diverses et variées, etc. On a des entrées en formation nombreuses, mais on sent bien que cela va générer, par la difficulté à tout mener de front, des situations difficiles.

Donc au-delà du chiffre qui dirait « tant de personnes entrent en formation », et des dépenses de formation qui restent importantes dans l'ESS, la question est aussi : Quelles formations fait-on ? Comment vit-on la formation ? Comment utilise-t-on les acquis de la formation pour de la valorisation de carrière ? Là-dessus on a peu d'informations. Ce que l'on a comme retours de nos étudiants formés, c'est que les hommes tirent plus vite profit de la formation acquise que les femmes.

Dernier élément : on s'interroge aussi sur la place du territoire dans ces dynamiques, et sur les enjeux du dialogue social territorial et les stratégies de mutualisation autour des questions notamment de l'accès pour les femmes.

Vous voyez que les éléments que j'ai pu apporter ne sont pas très différents de ce que mes deux collègues précédentes ont pu dire sur leurs observations et sur la difficulté que l'on a – tant dans les pratiques que lorsque l'on cherche, dans le cadre d'études, à approfondir les questions de place et d'évolution des femmes – à mesurer, donc à prouver, tant dans les études statistiques que dans les études plus qualitatives.

## DÉBAT



Les trois études que l'on vient de voir prouvent quand même combien c'est compliqué, une approche genrée, y compris lorsque c'est pensé, prévu, que c'est dans les critères d'une étude. Est-ce que cela veut dire que l'on n'est pas prêt, parce que l'on n'a pas les éléments statistiques ? Il n'y a pas à ce jour de méthodologie pour ça ?

### > Nadine Richez-Battesti

Il y a deux situations. Dans celle où l'on va créer sa base de données et mettre en place dès le départ un indicateur « sexe », ce n'est pas très compliqué puisque c'est pensé dès le départ. En revanche, dans les situations comme celle de l'enquête que l'on vient d'évoquer, où l'on ne monte pas soi-même les bases de données et où cela n'a pas été réfléchi au stade de la collecte, c'est évidemment plus difficile. Quand un organisme ou un service veut penser l'approche genrée, ce qu'il faut c'est dès le départ rajouter les indicateurs. Comme l'a dit Emmanuelle Rastoin, l'Agefos-PME a modifié son système informatique à cette fin, et je pense que Vivéa l'a fait également. Dès lors que l'on a rajouté l'indicateur, on va penser aux individus dans une optique « hommes-femmes », et non dans une optique « neutre ».



Oui mais une fois que l'on pense « hommes-femmes », l'approche genrée a tout de même pour objectif d'aller plus loin, c'est un croisement de facteurs, de critères. Et il y a des critères qu'il va falloir penser en amont et qui vont différencier l'approche « hommes-femmes », mais qu'au départ on ne connaît pas. L'approche de Vivéa, qui a fait une étude à part qui lui permet d'introduire d'autres critères dans son analyse, c'est un travail en soi, que tout le monde n'a pas le temps de faire.

### > Nadine Richez-Battesti

Si l'on réfléchit bien à son projet et à ce que l'on veut obtenir...



Oui, mais les aléas de l'étude, les aléas des contextes...

### > Nadine Richez-Battesti

Je crois que c'est une démarche de progrès. D'une part parce que l'on n'a parfois pas réfléchi au sujet, et il faut bien émettre des hypothèses, vérifier ces hypothèses. On va par exemple supposer sur une étude que ce sont les femmes les plus âgées qui ont des difficultés, puis on va regarder les statistiques et s'apercevoir que ce n'est pas le cas, donc il va falloir changer les grilles, etc. On n'arrive pas à la perfection statistique tout de suite, mais je ne crois pas que ce soit spécifique à la thématique des femmes.

Le deuxième élément, c'est qu'il faudrait que l'on n'ait pas uniquement la case « hommes-femmes », mais que l'on s'interroge tant sur l'âge, sur les qualifications, sur d'autres critères. Est-ce qu'il n'y a pas une différence hommes-femmes par rapport à l'âge, c'est-à-dire qu'il faut avoir déjà un peu réfléchi au sujet, peut-être avoir vu des pistes sur d'autres études, avec des spécialistes, etc., pour savoir un peu où on va creuser. On met « hommes-femmes » au début si l'on n'a rien d'autre, mais très rapidement il faut croiser plusieurs indicateurs, et cela dépend vraiment du sujet abordé.

# CLÔTURE

## SYNTHÈSE DES DÉBATS

**Olivier LIAROUTZOS**, directeur de l'ORM<sup>13</sup>

Je vais commencer, comme de coutume, par quelques remerciements.

Nous avons tous le sentiment, général je pense, d'avoir appris des choses aujourd'hui.  
Merci aux intervenants qui ont apporté beaucoup de matière et qui nous aident à prendre du recul.

Bravo au réseau dont la mobilisation ne faiblit pas, dans la course au temps tout au long de l'année (tous dans des structures où il faut « rationaliser les coûts »), chaque membre investit, y compris pour organiser une réunion comme celle d'aujourd'hui.

Bravo à Anne-Sophie, sachant qu'elle représente aujourd'hui le secrétariat permanent et ses collègues de l'ORM.

L'observation c'est apprécier les progrès, les avancées. Premier élément de ces avancées, j'ai regardé ma conclusion de la journée du 4 mars l'année dernière ! J'évoquais une statistique peu commentée relative au contrôle des naissances dans les pays musulmans et nous faisons le pari que ce facteur d'émancipation des femmes ne resterait pas sans répercussion sur l'émancipation de la société. Il n'y a pas fallu attendre longtemps et sont arrivés les « printemps arabes ». C'est une illustration de ce qu'évoquait Gaëlle Lenfant aujourd'hui : « avancer sur l'égalité non seulement cela fait progresser la situation des femmes, mais cela fait progresser une société ».

Le deuxième élément, c'est un petit peu de statistique – ça c'est notre métier. Nous étions, le 4 mars 2010, 52 participants : 39 femmes et 13 hommes, ce qui représentait un quart des participants. Nous étions aujourd'hui 74 participants : 61 femmes, 13 hommes. On n'a pas bougé, mais cela nous ramène à 18 % seulement de l'ensemble. Donc, effort quantitatif, mais on n'est pas encore sur la parité de notre assemblée, cela peut être un objectif pour les prochaines fois.

Forte représentation du système éducatif dans toutes ses composantes (Éducation nationale, enseignement agricole) ; beaucoup de structures d'information, de conseil, d'accompagnement et de centres de ressources ; forte présence, et on peut le saluer, du Conseil régional dans ses différentes composantes ; et aussi, à noter, des branches professionnelles – en tout cas elles étaient représentées – et des OPCA, ça je pense que c'est un bon signe.

Pour terminer sur les avancées, on vient d'évoquer que, sur le plan statistique, dans nos affaires, ça n'est pas gagné, il y a des progrès à faire. Mais on a dit aussi qu'il ne suffisait pas de faire de la statistique, il faut se l'approprier, la travailler et l'analyser. Ce n'était pas visible aujourd'hui, parce que cela fait partie des disponibilités des uns et des autres, mais l'Insee est présent dans le réseau, et a une participation très active. Donc non seulement c'est un canal pour faire remonter la nécessité de sexuer les statistiques, mais on travaille beaucoup avec les collègues de l'Insee, dans ce réseau, sur l'interprétation des statistiques, les précautions à prendre, etc.

<sup>13</sup> Directeur de l'ORM de janvier 2004 à août 2011, aujourd'hui responsable du département Changements technologiques et organisationnels à l'Anact.

Je voulais juste dire que j'ai le sentiment que le réseau RREFH est arrivé, on a dit à une forme de maturité, je dirais à l'âge de raison. L'acte de naissance, c'était la conviction et la motivation, au départ. Et puis maintenant, je pense que l'on va passer effectivement à une vitesse supérieure. On est en mesure de passer du combat pour l'égalité, comme l'a dit Françoise Rastit, à la politique de l'égalité – même si, de mon point de vue, il faudra toujours se bagarrer.

Quelques finalités de ce réseau, qui étaient d'ailleurs très visibles dans la journée d'aujourd'hui.

On l'a compris, une fonction pédagogique, c'était dans la teneur des exposés d'aujourd'hui, je l'ai déjà souligné.

Une autre avancée, je pense, quand on s'explique auprès de nos interlocuteurs, de nos hiérarchies institutionnelles, etc. : une clarification sur la distinction entre le travail sur l'égalité et le travail sur les discriminations. Je pense qu'il y a eu un progrès. Il y a eu une période – qui n'est peut-être pas complètement close –, où était présent le risque de tout mettre dans le même paquet. Eh bien, il me semble que le réseau et d'autres acteurs savent résister par rapport à cela, et argumenter, dire que, non, ce n'est pas soluble, qu'il faut travailler sur les deux. Je vous en donnerai un exemple, c'est que l'ORM participe avec bien d'autres à l'animation de ce réseau, et nous sommes parallèlement mandatés (par la Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale) pour faire une étude de faisabilité sur l'installation d'un observatoire des discriminations en région, et ce sont bien deux sujets différents. Donc, de ce point de vue-là, je trouve que les choses commencent à mûrir.

Et puis, dans les discussions, à midi, aux pauses, au cours de cette journée, est apparu – c'est une proposition, le réseau lui-même décidera – un besoin d'organiser une session sur les textes législatifs, qui peuvent nous servir d'arguments, de références sur les questions de l'égalité. Alors les textes déjà au niveau national, qui sont importants, et bien sûr européens. Comment se les approprier, et puis peut-être étendre cela à la question des accords d'entreprise. Il y a des accords qui sont signés, il faut peut-être un peu les recenser, ou s'arrêter sur quelques-uns et étudier leur reproductibilité ou pas, mais les rendre un peu plus visibles.

Une autre fonction de ce réseau, c'est la fonction « atelier méthodologique », d'ailleurs je trouve que les trois derniers exposés ont porté là-dessus. Partager l'expérience – avec modestie, on l'a dit, c'est compliqué –, mettre en perspective les enquêtes sur les conditions d'accès des femmes aux dispositifs, notamment de formation. Ainsi l'expérience Agefos : j'ai participé à une séance de l'atelier où, très pragmatiquement, on regardait comment on pourrait améliorer un tableau, que voulait dire un tableau, etc. Je crois que c'est un peu aussi le cas de Vivéa, dont on a eu le témoignage cet après-midi, et puis finalement aussi de l'enquête « Qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire ».

Autre fonction qui participe de la maturité du réseau, c'est son caractère opérationnel. Quelqu'un a dit ce matin : « On sent que vous donnez un tempo dans les politiques publiques. » C'est exactement ce que l'on voudrait faire ! Et j'espère que l'on commence à y arriver un peu. Anne-Sophie Dumortier a évoqué ce matin l'appui du réseau à la concertation et à la construction du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles. Alors c'est quelque chose de complexe, parce qu'il y a beaucoup d'acteurs engagés, et c'est quelque chose en même temps de très organisé, il y a une concertation étalée sur six mois, avec une réunion mensuelle pour chaque thème. Eh bien avant chaque réunion mensuelle, le réseau s'organise, fait une réunion préparatoire et fournit des contributions à cette instance multipartite de concertation. Et cela je pense que c'est aussi à ranger du côté des progrès. Ce

n'est pas simplement de dire : « N'oubliez pas l'égalité ! » Parce que jusqu'à maintenant c'est ce que l'on faisait. On nous disait : « Ah non ! On n'oublie pas l'égalité : c'est un thème transversal ! », ce qui voulait dire que l'on en parlait tout le temps. En fait, on n'en parlait jamais parce que l'on ne savait pas quoi en faire. Là, sur chaque thématique, il y a des propositions qui sont faites et qui sont reprises, comme tu le disais ce matin, dans notre dossier thématique, et c'est un exemple d'opérationnalité.

Enfin, cet âge de raison, je pense que c'est l'ouverture. Après avoir fait ses preuves, justement, en termes de motivation (et c'est du durable, comme on dit maintenant, c'est quand même depuis 2008), il est temps de s'ouvrir aux partenaires sociaux – les deux représentants des organisations de salariés ont été salués ce matin. On avait une spécificité, au départ, dans le réseau : on ne voulait pas doubler les initiatives qui existent et qui rassemblent des entreprises. Il y a des clubs d'entreprises qui travaillent sur la RSE, sur les questions d'égalité, il y a les pôles de compétitivité et les Prides qui intègrent cette dimension-là... On ne voulait surtout pas se substituer, on se disait qu'il y avait déjà à balayer devant notre porte dans les institutions, les collectivités territoriales, etc., et faire pénétrer le message de l'égalité dans ces services. Mais aussi, et c'est ce que je disais ce matin, la connotation du réseau c'est quand même beaucoup : économie, emploi, formation, insertion, etc., et là les partenaires sociaux participent directement à l'élaboration de ces politiques – en tout cas cela fait partie des ambitions des pouvoirs publics régionaux de les y associer de plus en plus. Donc, à mon avis, ils ont toute leur place maintenant dans le réseau. Je sais que cela n'est pas facile pour eux, y compris en termes de disponibilité, mais il me semble que l'on est mûrs pour le faire. Alors cela peut passer aussi par une plus grande implication des OPCA – il y a déjà Agefos qui participe, on a un signal encourageant d'Unifaf qui nous a demandé s'il pouvait participer... – puisque finalement les OPCA sont gérés par les partenaires sociaux. Donc tout cela peut se boucler.

L'ouverture, c'est aussi la connexion à l'Europe. Cela a été dit ce matin, la Journée européenne des observatoires régionaux a été l'occasion, à Marseille, de présenter le réseau. La prochaine journée sera au mois d'octobre 2011 au Luxembourg, eh bien je pense qu'il faut que le réseau s'invite au Luxembourg, puisqu'ils nous connaissent déjà, et faire des connexions avec d'autres réseaux similaires dans d'autres régions de l'Europe, je pense que c'est intéressant.

La maturité passe aussi par la consolidation de nos moyens, et je pense qu'il faut que l'on passe à la vitesse supérieure : réclamer des sous du fonds social européen. Parce que je trouve que l'idée de mixer les financements est intéressante. Donc c'est une forme d'engagement des partenaires, et sur cette question-là, c'est indispensable.

Voilà, j'en ai terminé. Juste vous dire que l'essentiel de cette journée – et principalement les diaporamas, qui étaient très denses, avec des statistiques, beaucoup de questionnements, etc. – sera sur le site **[www.genre-orm-paca.org](http://www.genre-orm-paca.org)**, ainsi que des restitutions sous des formes à définir. Dire aussi que ce site est conçu en tant qu'espace collaboratif, c'est-à-dire que vous pouvez réagir dessus, on répond dans la mesure du possible, c'est interactif. [Quelqu'un signale qu'en fait seuls les membres peuvent réagir.] Bon, on peut s'améliorer, on voudrait en faire un espace collaboratif ouvert, j'ai parlé d'ouverture, c'est peut-être à mettre en débat dans le réseau, c'est un peu comme cela que l'on envisage les choses.



# LISTE DES PARTICIPANTS

<b>ABDOU</b> <b>Mina</b> Directrice de formation Centre Epide Marseille	<b>BINOT-FLOPIN</b> <b>Sofie</b> CDR Conseil régional PACA	<b>COINON</b> <b>Anne-Charlotte</b> Étudiante Maison familiale et rurale	<b>FONSA</b> <b>Evelyne</b> UIMM Provence
<b>ALEXANDRIDES</b> <b>Catherine</b> URI CFDT CFDT	<b>BOISSEAU</b> <b>Isabelle</b> Chargée d'études ORM	<b>CONCHON</b> <b>Sonia</b> Chargée de mission Graif	<b>GILCAIRE</b> <b>Valérie</b> Directrice Act Orientation Conseil
<b>AMEDE</b> <b>Farid</b> Directeur de structure Actel	<b>BONNIN-CARRIOU</b> <b>Pascale</b> Chargée de mission au SESTR Conseil régional PACA	<b>CORNET</b> <b>Marie-Odile</b> Accompagnatrice insertion CIDFF 04	<b>GIRAUD</b> <b>Florence</b> Chargée de mission Vivea
<b>ARKILOVITCH</b> <b>Catherine</b> Directrice de structure SGCA Contact	<b>BODY</b> <b>Catherine</b> Directrice CIDFF	<b>DAUNE-RICHARD</b> <b>Anne-Marie</b> Chercheure retraitée CNRS	<b>GIRAUD-HERAUD</b> <b>Annie</b> Commission « égalité des genres et des chances » Mouvement européen de Provence
<b>BATAILLON</b> <b>Ghislaine</b> Directrice Casiope	<b>BRANTHOME</b> <b>Marie-Amélie</b> Responsable pédagogique Maison familiale et rurale	<b>DOLEUX</b> <b>Bernadette</b> Consultante	<b>GROS</b> <b>Olivier</b> Gérant Economis
<b>BELMONDO</b> <b>Tracey</b> Étudiante Maison familiale et rurale	<b>BREMOND</b> <b>Fanny</b> Chargée d'études ORM	<b>DUGIER</b> <b>Élisabeth</b> Chargée de mission CRI	<b>GOUY</b> <b>Caroline</b> Déléguée régionale AFT-IFTIM
<b>BERBICHE</b> <b>Naïma</b> Assistante DRJSCS PACA	<b>CHAUVIN</b> <b>Pierre</b> Chef de la mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité Conseil régional PACA	<b>DUMORTIER</b> <b>Anne-Sophie</b> Chargée d'études ORM	<b>GUEDU</b> <b>Philippe</b> Directeur développement des territoires Conseil régional PACA
<b>BERLENGUE</b> <b>Mathilde</b> Étudiante Maison familiale et rurale	<b>CHESTA</b> <b>Aurélie</b> Étudiante Maison familiale et rurale	<b>EL BASRI</b> <b>Khalil</b> Inspecteur du travail Direccte – UT Bouches-du-Rhône	<b>GUILLOT</b> <b>Pascale</b> Chargée de mission ACT Méditerranée
<b>BERNARD</b> <b>Marie-Charlotte</b> Coordinatrice AECD	<b>COEROLI</b> <b>Amandine</b> Étudiante Maison familiale et rurale	<b>EVANS</b> <b>Fabienne</b> Chargée de mission Conseil régional PACA	<b>HOFFMEYER</b> <b>Fabienne</b> Déléguée régionale adjointe DRDFE-Préfecture de région

<p><b>INTHAVONG</b> <b>Somoudom</b> Chargé d'études ORM</p>	<p><b>LIVERIS</b> <b>Marie</b> Étudiante Maison familiale et rurale</p>	<p><b>ORGIAS-MANZONI</b> <b>Guillaume</b> Chargé de mission relation avec les branches professionnelles Rectorat d'Aix-Marseille</p>	<p><b>RASTIT</b> <b>Françoise</b> Déléguée régionale DRDFE-Préfecture de région</p>	<p><b>SOLDANI PETER</b> <b>Françoise</b> Référente égalité Organisme en cours de création</p>
<p><b>IVALDI</b> <b>Marina</b> Étudiante Maison familiale et rurale</p>	<p><b>LONG</b> <b>Clémence</b> Étudiante Maison familiale et rurale</p>	<p><b>PELLEN</b> <b>Anaïs</b> Étudiante Maison familiale et rurale</p>	<p><b>RASTOIN</b> <b>Emmanuelle</b> Chargée d'études Agefos-PME</p>	<p><b>SONCARRIEU</b> <b>Thierry</b> Inspecteur IEN IA Éducation nationale</p>
<p><b>JAILLET</b> <b>Jean-Claude</b> Statisticien, responsable d'observatoire DRJSCS PACA</p>	<p><b>LOPEZ</b> <b>Marianne</b> Étudiante Maison familiale et rurale</p>	<p><b>PERRIN</b> <b>Jean-Pierre</b> Directeur de la délégation de l'évaluation Conseil régional PACA</p>	<p><b>RECORBET</b> <b>Emmanuelle</b> Directrice Association Point Formation</p>	<p><b>TOPART</b> <b>Emmanuelle</b> Chargée de mission Rectorat d'Aix- Marseille</p>
<p><b>LAMBERT</b> <b>Manon</b> Chargée d'études CRESS PACA</p>	<p><b>MACE</b> <b>Anne-Claude</b> Chargée de projet Mission locale des Alpes-de-Haute- Provence</p>	<p><b>PERRUQUE</b> <b>Brigitte</b> Directrice EPFF</p>	<p><b>REVEILLE- DONGRADI</b> <b>Cécile</b> Chargée d'études ORM</p>	<p><b>VALADEAU</b> <b>Hélène</b> Chargée de mission Conseil régional PACA</p>
<p><b>LAMIER</b> <b>Corinne</b> Chargée de projet CIDFF 04</p>	<p><b>MANDARON</b> <b>Emmanuelle</b> Chargée de mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité Conseil régional PACA</p>	<p><b>PINEAU</b> <b>Julie</b> Inspectrice du travail Direccte – UT Bouches-du-Rhône</p>	<p><b>RICHEZ-BATTESTI</b> <b>Nadine</b> Chercheuse LEST-CNRS UMR 6123</p>	<p><b>VASSAS</b> <b>Isabelle</b> Présidente Collectif des femmes du pays d'Aix</p>
<p><b>LANDRIER</b> <b>Séverine</b> Chargée d'études ORM</p>	<p><b>MELIN</b> <b>Sylvie</b> Assistante de direction Maison de l'emploi</p>	<p><b>PIORO</b> <b>Sophie</b> Responsable d'antenne Perfegal</p>	<p><b>SAEZ</b> <b>Caroline</b> Responsable pédagogique Maison familiale et rurale</p>	<p><b>YOBE</b> <b>Martine</b> Chef du service accompagnement information orientation Conseil régional PACA</p>
<p><b>LENFANT</b> <b>Gaëlle</b> Vice-Présidente Solidarités, prévention et sécurité, lutte contre les discriminations Conseil régional PACA</p>	<p><b>MORANDI</b> <b>Alessandra</b> Chargée de développement Association AVEC</p>	<p><b>RABHI</b> <b>Makhlouf</b> Délégué aux droits des femmes DDCSPP Alpes-de- Haute-Provence</p>	<p><b>SALAUN</b> <b>Thérèse</b> Chargée de documentation CIBC</p>	
<p><b>LETALLEC</b> <b>Lys</b> Directrice IDEO Formation</p>	<p><b>MOUROU</b> <b>Virginie</b> RAF EPFF</p>	<p><b>RABOISSON</b> <b>Sophie</b> Conseillère en insertion professionnelle IDEO Formation</p>	<p><b>SANTI</b> <b>Julia</b> Journaliste consultante Cabinet Santi et associés</p>	
<p><b>LIAROUTZOS</b> <b>Olivier</b> Directeur ORM</p>				





## Déjà parus dans cette collection

### N° 1

Animation socioculturelle et sportive en région Provence - Alpes - Côte d'Azur, activités, emploi et qualifications, marché du travail

Juin 2002

### N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur,  
> Une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité

Juillet 2002

### N° 3

Les technologies de l'information et de la communication en région PACA  
> Une analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines

Octobre 2003

### N° 4

Développement économique, emplois et qualifications sur le pourtour de l'étang de Berre  
> Les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003 à l'INMF AFPA d'Istres

Novembre 2003

### N° 5

Quand l'école est finie en PACA...  
> Premiers pas dans la vie active de la Génération 98

Avril 2004

### N° 6

À la découverte du métier  
> De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA

Novembre 2004

### N° 7

Le chômage des personnes handicapées  
> Analyse de la demande d'emploi en Provence - Alpes - Côte d'Azur

Février 2006

### N° 8

Qualifications au féminin en PACA  
> Les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi

Mars 2006

### N° 9

L'insertion professionnelle des jeunes en PACA  
> Actes de la journée d'échanges du 18 janvier 2005 à l'INMF AFPA d'Istres

Juillet 2006

### N° 10

Sports équestres en PACA  
> Un dynamisme porté par l'emploi et la formation

Mars 2007

### N° 11

Parcours professionnels des personnes handicapées  
> Quand la formation contribue à mieux maîtriser la mobilité professionnelle

Juin 2009

### 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



DELEGATION RÉGIONALE  
AUX DROITS DES FEMMES  
ET À L'ÉGALITÉ  
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



Région  
Provence  
Alpes  
Côte d'Azur



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers