



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

SAISINE DE L'EXECUTIF

AVIS

présenté par

Jean-François MICHON

COMMISSION N° 2

Développement économique, emploi et innovation

Dominique GALLET

COMMISSION N° 5

Education, formation, recherche et insertion professionnelle

SEANCE PLENIERE DU 14 DECEMBRE 2006

SOMMAIRE

INTRODUCTION

1. DES INEGALITES QUI PERDURENT.....	3
1.1. <i>En mars 2001 déjà, des propositions du CESR</i>	3
1.2. <i>Un constat en 2006 : les inégalités professionnelles demeurent</i>	4
1.2.1. Une division sexuée des choix d'orientation scolaire	4
1.2.2. Dans les différents secteurs de l'économie	5
2. DES INITIATIVES INTERESSANTES DANS LA REGION BOURGOGNE.....	6
2.1. <i>L'association FETE (féminin technique)</i>	6
2.2. <i>Le lycée Hippolyte Fontaine à Dijon</i>	7
2.3. <i>L'ENSAM</i>	7
2.4. <i>Les entreprises et fédérations professionnelles</i>	7
CONCLUSION	
3. PROPOSITIONS.....	9

INTRODUCTION

Pourquoi reparler de la question de l'égalité femme-homme puisqu'un travail sur le même thème a été produit par le CESR en 2001 et des propositions émises ?

Pourquoi un nouveau débat puisqu'il a été clos par la création d'un corpus de lois, règles et décisions rendant hors la loi les inégalités ?

Ces deux questions ne manquent ni de pertinence ni de bon sens mais nous ferons simplement le constat cruel et radical qu'il y a bien eu une évolution réelle vers l'égalité mais qu'elle stagne en Bourgogne, comme ailleurs, semblant se briser contre une digue de verre, depuis une dizaine d'années.

Plus aucun progrès statistique, les chiffres sont éloquentes comme si nous avions atteint une zone de résistance qui entretient la sujétion.

Parce que, malgré des évolutions réelles que plus personne ne conteste, la situation ne s'améliore plus quels que soient les efforts législatifs, les règlements et les bonnes intentions.

C'est en essayant de comprendre, au travers d'auditions nombreuses, de travaux sur des documents de toute provenance, de débats dans nos rangs, les mécanismes de résistance collectifs et individuels que nous avons élaboré des propositions d'actions susceptibles d'améliorer la situation en Bourgogne. Il nous a fallu faire le constat de la situation, observer et analyser les expérimentations, les enjeux et le contexte.

1. DES INEGALITES QUI PERDURENT

1.1. *En mars 2001 déjà, des propositions du CESR*

En 2001, le CESR avait donné un avis sur « femmes, formation, emploi »¹. Il avait réalisé **un bilan complet** de la situation des femmes en matière de formation et d'emploi. Il avait constaté de nombreuses avancées telles que l'accroissement de l'activité professionnelle des femmes, la réussite scolaire des filles, l'augmentation du nombre de femmes diplômées et leur progression dans des professions jusque là réservées aux hommes. Il avait présenté les différents rapports traitant de cette question et s'était félicité de la promulgation de la nouvelle loi sur l'égalité professionnelle.

Mais il avait constaté **la persistance des inégalités comme le « sur-chômage » féminin, le cantonnement des femmes dans des emplois peu qualifiés, en particulier dans le secteur tertiaire et des importantes inégalités de salaires.**

Il avait formulé 5 propositions pour élargir les possibilités de choix pour les femmes :

1. Reconnaître la contribution des femmes dans l'activité économique

Le CESR avait dénoncé le silence toujours présent sur de vraies questions de fond, sur des inégalités moins visibles mais plus complexes, comme la « double journée » des femmes (journée familiale et professionnelle). Il avait pointé combien le travail des femmes est, lui aussi, très souvent occulté. Le CESR avait souhaité l'application effective de l'obligation d'information et de négociation collective contenue dans la nouvelle loi.

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

2. Faire de la mixité et de l'égalité professionnelle un principe transversal et intangible

Le CESR préconisait de décliner le principe d'égalité au niveau régional. Il encourageait à la signature de contrats pour l'égalité au sein des entreprises et des collectivités locales pour avancer sur l'embauche, la formation, la stabilité de l'emploi, le temps de travail, les salaires et la dignité des femmes sur leurs lieux de travail.

3. Agir dès la formation initiale : vers une orientation diversifiée des jeunes filles

Faisant le constat que l'inégalité se constitue au départ par le choix des filières de formation, le CESR avait préconisé que l'égalité devienne une préoccupation constante au sein du système éducatif. Il avait rappelé le devoir d'information des prescripteurs et avait proposé que ce thème soit un axe fort du salon de la formation et de l'orientation (Forcing).

4. La formation professionnelle continue : au service des femmes, au service des territoires

La formation professionnelle étant reconnue comme un outil de promotion et de protection contre le chômage, les employeurs publics et privés étaient incités à mettre en place des actions destinées à leur personnel féminin.

5. Conciliation entre vie professionnelle et vie privée : veiller à un meilleur équilibre des temps de vie, développer les services qui permettent l'accès des femmes au travail

Le CESR préconisait, pour préserver ou restaurer une bonne qualité de vie, de conduire une réflexion sur la structuration du temps et ses conséquences sur les individus, en matière de transport notamment. Il regrettait que l'éducation des enfants soit encore trop souvent considérée comme une tâche féminine et souhaitait davantage de souplesse au niveau des structures de garde de la petite enfance.

Cet avis, adopté à l'unanimité, concluait en rappelant que l'égalité entre les femmes et les hommes répondait à une exigence démocratique et devait être considérée comme un facteur clé du développement économique et social et de l'épanouissement des personnes.

1.2. Un constat en 2006 : les inégalités professionnelles demeurent

Qu'en est-il en effet quelques années plus tard ? Quelles évolutions ont-elles pu voir le jour ? Il faut bien reconnaître que malgré les textes de lois, des rapports, l'accord interprofessionnel et des accords passés dans certaines entreprises, des inégalités persistent entre les filles et les garçons, puis plus tard entre les femmes et les hommes dans la formation, l'accès à l'emploi et les carrières.

1.2.1. Une division sexuée des choix d'orientation scolaire

De meilleurs résultats scolaires pour les filles...

Dès l'école primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons et elles redoublent moins. Elles ont de meilleures évaluations en C.E.2 en français mais, dès ce très jeune âge, elles ont de moins bonnes évaluations en mathématiques.

En 2005, 82,3 % des filles ont obtenu le brevet et seulement 75,6 % des garçons.

Elles réussissent le baccalauréat à près de 82 % contre 77,7 % de garçons².

...mais des parcours différents

² Source : Ministère de l'éducation nationale Site www.education.gouv.fr

Malgré leurs bonnes performances scolaires, les filles ne diversifient pas assez leur choix d'orientation. A niveau égal, les filles ne s'engagent pas autant que les garçons dans les disciplines scientifiques, voie porteuse d'emplois. Elles s'orientent très rarement dans les sections industrielles. Elles hésitent encore à s'engager dans les filières sélectives : un quart des filles seulement en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques.

Dans l'enseignement professionnel, 8 filles sur 10 se regroupent dans les 4 spécialités de services (secrétariat, comptabilité, commerce, sanitaire et social) quand les garçons font des choix beaucoup plus variés. L'Académie de Dijon compte seulement 3 100 apprenties (2001-2002), sur les 11 100 jeunes en apprentissage.

Les Bourguignonnes poursuivent plus souvent que les hommes **des études supérieures**. Elles constituent 58 % des effectifs du premier cycle universitaire, 61 % de ceux du second cycle. En revanche, elles sont moins présentes dans les filières sélectives (28,9 % des effectifs des écoles d'ingénieurs et 36,5 % des classes préparatoires aux grandes écoles)³.

Ce constat met en évidence la persistance des préjugés et des stéréotypes dans la société et sans doute aussi dans l'école. L'insertion professionnelle des filles pâtit ensuite de l'étroitesse de ces choix de départ.

Filles et garçons intériorisent encore les stéréotypes. Malgré quelques signes d'évolution favorable, filles et garçons continuent à se conformer d'abord dans leur orientation, puis dans leur choix de métier, à ce qui est reconnu comme leur domaine respectif de compétence dans les schémas socioprofessionnels : 80 % de filles en filière littéraire, 95 % en médico-social que les garçons délaissent⁴.

La représentation des métiers joue un rôle majeur dans les choix d'orientation des filles et plus tard des femmes ; ces représentations sont portées par toute la société, les parents, les enseignants mais aussi par les jeunes eux-mêmes.

Une action de l'Éducation nationale qui reste limitée

La mixité est inscrite dans la loi⁵, le Code de l'Éducation précise :

« Les écoles, les collèges, les lycées et les établissements d'enseignement supérieur sont chargés de transmettre et de faire acquérir connaissances et méthodes de travail. Ils contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation ».

Le Rectorat de Bourgogne déclare son intention de mettre en place des actions intitulées « éducation à l'égalité »⁶ Elles sont l'une des voies visant à l'évolution des mentalités. Les écoles, les collèges, les lycées peuvent devenir les lieux d'un vrai apprentissage de l'égalité entre les filles et les garçons. Mais peu d'actions institutionnelles sont réalisées dans les établissements de l'académie. Ce qui est mis en œuvre s'appuie beaucoup sur le militantisme et le bénévolat de certains enseignants.

1.2.2. Dans les différents secteurs de l'économie

Globalement, les femmes n'ont pas accès aux postes que leurs compétences et leurs diplômes justifieraient. **Une femme qui travaille gagne en moyenne 40 % de moins qu'un homme. Lorsqu'elles**

³ Source : INSEE Les femmes en Bourgogne

⁴ Source : Ministère de l'éducation nationale Site www.education.gouv.fr

⁵ Code de l'éducation L 121.1 - Loi n° 2005-380 du 23 avril 2005 art. 5, art. 6, Journal Officiel du 24 avril 2005).

⁶ Pour plus de précision sur ce dispositif, voir le site du ministère de l'Éducation nationale : www.education.gouv.fr

sont sur un poste, à niveau de diplôme et de compétences égal, les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes. Cela n'évolue plus depuis une dizaine d'années.

Tous les secteurs professionnels, privé et public, sont concernés. Dans la fonction publique, le statut protège : femmes et hommes ont le même salaire à poste égal, mais **l'accès aux postes les mieux rémunérés reste essentiellement masculin.**

Les inégalités persistent au cours de l'évolution de carrière, durant laquelle les femmes se heurtent à des **plafonds et à des parois de verre** qui les empêchent d'atteindre les niveaux supérieurs de l'échelle hiérarchique. La présence infime des femmes à des postes de direction montre en effet que des obstacles structurels s'élèvent au cours de leur vie professionnelle, les déviant des voies des postes à responsabilité.

Un taux de chômage plus élevé et une durée de chômage plus longue sont les indicateurs habituellement retenus pour illustrer les difficultés spécifiques des femmes sur le marché du travail. La précarité de l'emploi caractérise plus les femmes que les hommes : en mars 2006, le taux de chômage des femmes au niveau national atteignait 10,6 %, contre 8,8 % pour les hommes. Cette différence est encore plus marquée en Bourgogne où 12,7 % des femmes sont au chômage, contre 8,9 % des hommes.

2. DES INITIATIVES INTERESSANTES DANS LA REGION BOURGOGNE

Quelques actions particulièrement intéressantes sont menées en Bourgogne en direction de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Le CESR a retenu quelques-unes d'entre elles, particulièrement probantes.

2.1. L'association FETE (féminin technique)

C'est très certainement l'association FETE qui dynamise la région sur ce thème. **FETE, association régionale, travaille au niveau de la formation, des intermédiaires à l'emploi et des entreprises afin de promouvoir la diversification de l'emploi féminin.** Ses actions s'articulent autour de deux pôles majeurs :

➤ l'organisation de rencontres et de forums afin d'inciter les femmes à s'intéresser aux métiers traditionnellement masculins. Chaque année par exemple, **les « carrefours des carrières au féminin » sont organisés dans chacun des départements bourguignons.**

➤ **la Charte égalité** : l'association FETE a créé en juin 2005 une « charte égalité » que tout organisme qui désire acter sa volonté d'égalité professionnelle peut signer. Les signataires (45 aujourd'hui, **80** attendus fin 2006) forment un **véritable réseau énergétique que dynamise de façon exemplaire l'association FETE.** Ils sont invités à **partager leurs points de vue et à débattre sur leurs expériences.**

2.2. *Le lycée Hippolyte Fontaine à Dijon*

Les classes de ce lycée technique et technologique⁷ sont essentiellement, voire totalement masculines, les jeunes filles ne s'inscrivent pas habituellement dans les sections industrielles. Depuis 15 ans, des actions sont menées visant à proposer ces filières aux filles et à les accompagner dans leur parcours dans le lycée. Il s'agit d'actions bénévoles dans lesquelles sont engagés différents membres de l'équipe éducative.

Quatre types d'actions ont été définis :

- **La diversification des choix professionnels des jeunes filles.**

Cela se concrétise par l'organisation de visites, un accueil spécifique des jeunes filles et la réalisation et diffusion d'une plaquette de présentation de l'établissement.

- **La modification des représentations** des jeunes, mais aussi des adultes de l'établissement. Différentes manifestations sont réalisées, comme une table ronde sur les choix professionnels à l'attention des parents, une formation destinée au personnel, la mise en place d'un « Théâtre Forum »...

- **Une aide aux jeunes filles de l'établissement au quotidien**, par un accueil spécifique et des temps réservés pour leur expression.

- Enfin, l'action porte également sur **l'institution**, cette question du respect et de la mixité étant intégrée dans le règlement intérieur.

2.3. *L'ENSAM*

Une **mission « égalité des chances femmes-hommes »** a été mise en place au sein des ENSAM et particulièrement de celle de Cluny qui est reconnue comme site pilote. Il s'agit d'une démarche intégrée avec une équipe « égalité » dans chaque centre.

Outre des actions de sensibilisation aux niveaux interne et externe et des actions de formation des élèves et du personnel, la « mission égalité » a réalisé un état des lieux sexué quantitatif et qualitatif des élèves et du personnel de l'école en vue d'asseoir la problématique et de mettre en place des outils de suivi et d'évaluation de l'évolution de la situation hommes-femmes dans l'ENSAM.

2.4. *Les entreprises et fédérations professionnelles*

Malgré l'obligation que les entreprises de plus de 50 salariés ont, chaque année, de présenter la situation comparée des hommes et des femmes au sein de leur établissement (rapport Génisson), il est très difficile d'obtenir des données sur le nombre d'entreprises ayant effectué ce bilan.

En effet, aucune statistique n'est établie en Bourgogne sur ce thème malgré des actions de plusieurs d'entre elles.

Le CESR a notamment retenu celles de **l'entreprise Jtekt** à Dijon qui a **signé début 2006 un accord « égalité professionnelle » avec les partenaires sociaux**. Des initiatives intéressantes ont lieu au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution des carrières et de la maternité.

⁷ Audition de Marie- Hélène ROY et de Florence JOLY, enseignantes en mathématiques et sciences au lycée Hippolyte Fontaine de Dijon, 22 juin 2006.

Les fédérations régionales de la métallurgie (UIMMB, Union des industries et des métiers de la métallurgie de Bourgogne) et du bâtiment (Fédération française du bâtiment de Bourgogne) souffrent d'un déficit d'image et d'une pénurie de main d'œuvre qui risque de s'aggraver dans les décennies à venir, avec l'effet du papy et du mamy boom.

Ces deux fédérations nous ont montré une volonté de diversification de leur embauche vers le public féminin. La FFB Bourgogne notamment veut accroître le nombre d'orientations du public féminin vers les métiers du bâtiment par le biais de son projet Equal « **Bâtir au féminin** ». **Le but est l'insertion sous forme de différents types de contrats de 200 femmes dans des entreprises du bâtiment entre 2005 et 2008.**

CONCLUSION

L'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet « à la mode » récurrent. Les réponses en termes de lois, de décrets et d'accords ont été données. Les chartes et labels sont venus dire l'intention, montrer les bonnes pratiques. Des structures territoriales, des associations ont accompli un travail important mais, toujours et encore, les difficultés frappent davantage les femmes en nombre, mais aussi en intensité, nous l'avons noté tout au long de nos auditions.

Le débat se doit donc d'être le plus large possible, contenir tous les constats, toutes les questions, offrir des réponses pour rééquilibrer, mais il faut aussi agir sur les structures.

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

Ce combat est une voie majeure de l'approfondissement de nos valeurs et de nos projets démocratiques. Ce que l'on sait, c'est que ce n'est pas en stigmatisant une partie de la population, pour être simple « les autres », que nous allons faire évoluer l'égalité Femme-Homme. Ce que l'on sait aussi, c'est que les lois, les règlements, les intentions se heurtent à une résistance qui ne s'affaiblit plus.

Il faut donc faire les aménagements là où se trouvent les inégalités et les résistances, c'est à dire au plus près des réalités, il faut « réparer » les inégalités visibles et travailler l'organisation des lieux d'exercice de la démocratie.

L'espace régional peut être propice à l'action parce que sa dimension est humaine, identifiable et active sur une partie des champs de ce qui pérennise et maintient les discours et résistances contre l'égalité Femme-Homme : la famille, l'école, la formation, les entreprises, l'Etat, les collectivités territoriales, le dialogue social.

Les enjeux d'une politique de l'égalité Femme-Homme relèvent de nos responsabilités individuelle et collective sur nos lieux de travail et de vie. Ils doivent infiltrer toutes nos décisions, tous nos actes. C'est la raison pour laquelle les propositions doivent être simples, applicables, réparatrices si nécessaire, ambitieuses dans tous les cas et, enfin, pérennes.

3. PROPOSITIONS

Elles visent à introduire la dimension « égalité » dans tous les projets. En effet, **l'égalité reste trop souvent un principe qui doit être concrétisé par des actions** en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle. Celles-ci doivent **être menées dès la petite enfance**. Il s'agit, en effet, le plus souvent de représentations sur la place des uns et des autres qui se construisent tôt dans la vie des individus. Elles débouchent sur les orientations scolaires déterminantes pour l'avenir professionnel des jeunes.

Ces propositions visent également à faire connaître et à soutenir les bonnes pratiques.

Dans une première série de propositions, le CESR préconise de réaliser **un constat** de toutes les inégalités liées au genre et de les mettre en évidence. Dans une seconde série de propositions, il préconise **des actions** à mener pour favoriser l'égalité professionnelle.

Elles se situent à quatre niveaux : en matière d'éducation et de formation, en matière d'emploi, dans la vie sociale et dans l'action publique.

Ces propositions s'adressent à **différents acteurs** :

- les instances politiques, administratives ou autres collectivités (dont le Conseil régional et le CESR),
- la société civile (tous secteurs),
- les entreprises et tous lieux de travail.

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

PROPOSITION N° 1 : SEXUER LES STATISTIQUES

L'égalité professionnelle pourra d'autant mieux se réaliser que **l'ensemble des statistiques et autres éléments de connaissance seront sexués**. Il s'agit de mettre enfin en application la loi qui prévoit ce dispositif. Cette étape de la connaissance est un point clef pour pouvoir élaborer des actions au vu d'objectifs précis.

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

Lancer un concours régional à tous les niveaux de l'éducation : école primaire, collège et lycée, sur l'analyse des livres scolaires, des documents destinés à la jeunesse, des documents d'orientation, etc. Le but est de rechercher, dans ces documents destinés à la jeunesse, tous les stéréotypes concernant la place des femmes dans notre société (femmes secrétaires, faisant la vaisselle ou s'occupant d'enfants etc.) et de proposer, à l'inverse, des modèles de femmes actives dans la vie et au travail, mais aussi d'hommes assurant des activités traditionnellement présentées comme féminines.

PROPOSITION N° 3 : ORGANISER DES MANIFESTATIONS TRÈS MÉDIATISÉES SUR L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME : prendre conscience que la différence se construit

Organiser des manifestations très médiatisées sur l'égalité femme-homme en relation avec les personnels des structures d'accueil de la petite enfance, d'animation et de loisirs, d'établissements scolaires de différents niveaux... Les construire au plus près sur l'ensemble du territoire bourguignon, au niveau des départements, des grandes villes. Tous les acteurs en lien avec l'enfance doivent être invités et intervenir, quels que soient leurs statuts, qu'ils dépendent d'une collectivité territoriale, d'une association, de l'éducation nationale ou autre.

L'objectif est de sensibiliser à la nature des inégalités de genre et à leur construction culturelle, de manière à construire et développer des pratiques égalitaires dès le plus jeune âge. **Il est nécessaire que les conclusions du séminaire soient diffusées très largement.**

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

PROPOSITION N° 4 : FAIRE APPLIQUER LE DROIT

Halte à l'hypocrisie !

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

Ceci pourrait être le rôle de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) par le renforcement de ses moyens. Cela pourrait passer par une contractualisation entre l'État et la Région.

PROPOSITION N° 5 : SYSTEMATISER L'USAGE DU FÉMININ

Systématiser l'usage du féminin, associé au masculin, dans les noms de métiers et de fonctions, dans leur iconographie, que ce soit dans les livres pour enfants, les supports pédagogiques, les livres scolaires, les documents d'orientation et de présentation des métiers et des formations ...

Loin d'être accessoire, le fait de nommer les métiers, mais aussi les fonctions, au féminin permet de conforter l'idée qu'ils sont aussi accessibles aux femmes. Des expériences menées en matière d'orientation ont démontré que le fait de féminiser les titres des métiers, c'est les reconnaître comme possibles pour les femmes.

AXE N° 3 : AGIR POUR RENDRE INCONTOURNABLE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

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

Cela veut dire préparer l'orientation dès le plus jeune âge, sans la cibler vers un métier (ce qui risque de renforcer l'impact des représentations du milieu environnant), puis ouvrir, tout au long de la scolarité, le

champ des représentations des métiers, la connaissance de leurs réalités, en particulier auprès des jeunes filles, afin qu'elles ne se limitent pas aux activités qui leur sont traditionnellement réservées. Il s'agit de les amener à découvrir d'autres capacités, d'autres habiletés.

De même, il est proposé de rompre avec les représentations traditionnelles pour favoriser aussi le partage des charges domestiques et parentales, mais également l'implication dans la vie sociale et citoyenne.

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

Le Conseil régional finance les ouvrages scolaires à destination des lycéens et apprentis, il pourrait suggérer aux équipes enseignantes la prise en compte, parmi les critères de sélection des ouvrages, de la mixité et de l'égalité dans les représentations des femmes et des hommes. Un travail d'élaboration de grilles de lecture pourrait être réalisé en lien avec le Rectorat et la chargée de mission « égalité ».

Ceci pourrait aussi s'adresser aux collèges (financements par l'Etat) et aux écoles (financements par les municipalités).

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

Il s'agit de faire évoluer les représentations des familles, des élèves, des enseignants sur les rôles homme-femme, tant dans la vie courante que dans la vie professionnelle, et leur faire prendre conscience que tous les métiers sont acceptables pour les jeunes filles et garçons. Il s'agit par exemple de proposer des modèles de femmes actives dans la vie et au travail, mais aussi d'hommes assurant des activités traditionnellement présentées comme féminines.

C'est aussi mettre en valeur et développer le travail avec les familles.

Il faut également renforcer la confiance en soi des jeunes filles et les encourager à ouvrir largement leurs choix professionnels.

Les assistantes maternelles agréées, **les personnels des collectivités territoriales**, en particulier ceux en contact avec le jeune public (éducateurs, personnels des crèches, animateurs, personnels des structures de loisirs, etc.) doivent être amenés à prendre conscience d'attitudes qui induisent des pratiques sexuées, dans le cadre éducatif et des loisirs. C'est en effet dès le plus jeune âge que s'acquièrent les habitudes et les goûts.

Ceci passe aussi par le soutien aux activités scolaires et périscolaires diversifiées, largement ouvertes aux filles, par exemple dans les domaines scientifiques et techniques avec des démarches type « main à la pâte ».

Un module de formation, non optionnel, **sur l'égalité hommes-femmes devrait être créé dans les IUFM (Instituts universitaires de formation des Maîtres)**, en formation initiale et continue. Une information et une formation sur les genres pourraient favoriser la prise de conscience et changer, si besoin, les représentations des enseignants sur les rôles homme-femme, la mixité de la vie sociale et des métiers.

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

Il faut mobiliser les personnels de l'Éducation nationale, à tous les niveaux de la hiérarchie (enseignants, personnels de l'orientation, inspecteurs, personnels de direction, recteur ...). Il est nécessaire de reconnaître, valoriser, faire connaître les initiatives des personnels et les actions conduites, afin d'aller au delà du seul militantisme et bénévolat.

Chaque établissement scolaire réalise un **projet d'établissement** qui mentionne les objectifs qu'il se donne pour les années à venir avec des actualisations annuelles. La question de la mixité doit entrer dans ce cadre. Les lycées peuvent traiter cette question au sein des Comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté. La mixité, le respect de l'autre, et l'accès des filles aux différentes filières scientifiques et techniques peuvent être des pistes à développer.

Il faut favoriser **l'accompagnement des jeunes filles dans les sections fréquentées majoritairement par les garçons**. Dans l'immense majorité des cas, les formations sont toutes accessibles théoriquement aux filles comme aux garçons. Mais les filles ne font pas le choix de certaines sections qu'elles pensent réservées aux garçons. Il convient donc de les accompagner dans leur démarche. Par la suite, les jeunes filles se trouvant isolées dans des sections à majorité masculine, il est utile de les soutenir et d'instaurer, par exemple, le « marrainage » ou des lieux d'expression spécifique.

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

Il serait utile d'**apporter des moyens supplémentaires aux établissements qui œuvrent dans le domaine de la mixité pour amplifier leurs actions**. La Mission égalité mise en place au sein de l'éducation nationale doit notamment être renforcée à cet effet.

Le CESR préconise de **maintenir et de développer les formations techniques offrant des débouchés professionnels** : certaines sections techniques (par exemple les formations de charpentier) souffrent d'une pénurie d'étudiants et il est tentant pour la Région et le Rectorat d'envisager leur fermeture pour des raisons financières. Pourtant, certaines d'entre elles offrent de réels débouchés professionnels par la suite et un travail intéressant et bien rémunéré. Au contraire d'autres formations sont très sollicitées, en particulier par les filles, alors qu'elles n'offrent quasiment pas de débouchés sur le marché de l'emploi (secrétariat, couture etc.).

Il est donc souhaitable de :

- **valoriser, auprès des filles, les formations techniques qui sont susceptibles de fournir un emploi qualifié et bien rémunéré à la sortie de formation,**
- **et, a contrario, d'éviter l'orientation des filles vers des métiers qui n'offrent pas de débouchés professionnels,**
- **de faire évoluer dans la région les formations sans issue pour les transformer en formations offrant des débouchés.**

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

Il est utile que des femmes exerçant des métiers moins traditionnels puissent être présentes dans les différents salons ou carrefours des métiers pour montrer aux jeunes filles que des choix diversifiés leur sont également ouverts. Il est impératif de dépasser les cloisonnements : tels métiers pour les femmes, tels métiers pour les hommes.

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

AXE N° 4 : AGIR POUR RENDRE INCONTOURNABLE LA MISE EN ŒUVRE DE L'EGALITE EN MATIERE D'EMPLOI

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

Cet observatoire pourrait être piloté par la Délégation régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP) et servir de base à des initiatives ciblées avec les branches professionnelles et les partenaires sociaux dans le cadre notamment du dialogue social en région. Il est important d'assurer un suivi de cet outil dans le temps pour analyser les évolutions.

Cet observatoire s'intéresserait notamment aux conditions d'accueil des femmes dans une entreprise et aux conditions matérielles dans lesquelles les femmes exercent leur profession.

Les collectivités et entreprises peuvent également se doter d'un observatoire de la parité, outil prospectif pour analyser la place respective des femmes et des hommes dans leur organisation.

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

Il apparaît que des inégalités persistent en matière de formation professionnelle continue au détriment des femmes. La formation professionnelle continue pourrait pallier les retards occasionnés par les événements de la vie familiale des jeunes femmes, de façon à les mettre toujours au même niveau que les hommes. Il s'agit notamment des dispositifs de professionnalisation (contrat et période) et du Droit individuel à la formation (DIF).

Il convient, pour renforcer l'accès des femmes à la formation continue, de mettre en place davantage de dispositifs d'information et de prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation des stages : formation pendant le temps de travail, horaires, proximité géographique, gardes d'enfants, etc. La formation ouverte à distance (FOAD) pourrait davantage être mise à profit.

AXE N° 5 : AGIR POUR RENDRE INCONTOURNABLE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ DANS LA VIE SOCIALE

PROPOSITION N° 13 : FAVORISER L'IMPLANTATION DE CRECHES PUBLIQUES ET DE CRECHES D'ENTREPRISES OU INTERENTREPRISES

Le développement de structures d'accueil de la petite enfance, sans but lucratif et de qualité au plus près des lieux de travail, **aussi bien des hommes que des femmes** permettrait l'amélioration du quotidien.

Pour permettre aux parents d'exercer leur activité professionnelle, il faut **adapter les horaires d'ouverture** de ces structures et parallèlement, adapter les horaires de travail des parents dans les entreprises, pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités familiales.

PROPOSITION N° 14 : PARTAGER LES CONTRAINTES DE LA VIE FAMILIALE ET SOCIALE

Ces contraintes doivent être partagées de façon plus égalitaire pour permettre aux femmes de s'engager davantage dans leur vie sociale et professionnelle. Il faut inciter à l'utilisation plus large du congé paternité et du congé parental chez les jeunes pères en levant les freins existants.

Les obligations de la vie familiale doivent être mieux prises en compte dans l'organisation du travail des entreprises : par exemple, ne pas programmer de réunions en fin de journée...

Une réflexion doit être menée sur la question des temps de vie et leurs articulations : temps de travail - professionnel ou autre - temps de repos – temps personnel – temps familial – temps social – temps de formation – temps de transport, etc. Une enquête sur la réalité des temps pourrait être demandée au RIES (Réseau de l'Information Économique et Sociale de Bourgogne) et servir de base à une saisine du CESR.

AXE N° 6 : AGIR POUR RENDRE INCONTOURNABLE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ DANS L'ACTION PUBLIQUE

PROPOSITION N° 15 : CONDITIONNER LES INTERVENTIONS ET LES AIDES DU CONSEIL REGIONAL AU RESPECT DU DROIT ET AUX ACTIONS PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Par exemple, il peut être demandé :

- la communication du rapport obligatoire de situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise (rapport Génisson),
- la mise en place d'une négociation sur l'égalité (obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés) ou l'existence d'un projet visant à l'adhésion à une charte de l'égalité,
- l'introduction dans la passation des marchés publics d'une clause sociale avec des obligations égalitaires,
- des exigences transversales, à l'image de celles existant dans les programmes opérationnels européens.

PROPOSITION N° 16 : METTRE EN PLACE LE REFLEXE EGALITE DANS TOUS LES PROJETS ECONOMIQUES, LES DIFFERENTS SCHEMAS ET CONTRATS DONT LE CONSEIL REGIONAL A LA RESPONSABILITE

Les SRDE⁸, le PRDF, le SRDF, les contrats d'objectifs, le futur contrat de projet sont, entre autres, des outils dans lesquels le Conseil régional doit veiller à introduire la mixité et mettre en place des éléments favorisant l'égalité professionnelle.

Ceci pourrait passer par un Monsieur ou une Madame « Egalité » qui rappellerait sans cesse cette notion, vérifierait sa présence dans les différents projets régionaux ... jusqu'à ce que mixité et égalité deviennent une évidence, un réflexe.

PROPOSITION N° 17 : FAIRE CONNAITRE, SOUTENIR ET PROMOUVOIR LES INITIATIVES VISANT A L'EGALITE SUR LE TERRITOIRE BOURGUIGNON

Il faut **faire connaître les mixités réussies**, tant dans les établissements scolaires que dans les entreprises et les collectivités, dans les secteurs professionnels, par exemple ceux du bâtiment, de la police ou de la gendarmerie. Une expérience réussie et probante doit pouvoir se développer dans d'autres contextes et se généraliser.

Un « **Trophée de l'égalité hommes-femmes** », peut être créé chaque année, ouvert au plus grand nombre : institutions, associations, entreprises, collectivités... Ce trophée récompenserait la mise en place d'actions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Enfin, il convient d'aider financièrement les associations et initiatives qui œuvrent dans ce domaine et susciter l'élargissement de leurs actions sur le territoire régional. Certaines associations bourguignonnes réalisent, au sein d'établissements scolaires et dans des entreprises, un travail considérable dans ce sens : soutien aux jeunes filles, organisation des carrières au féminin, élaboration de plaquettes d'information... Ces associations doivent être soutenues, les montants sollicités restent d'ailleurs modestes.

AVIS ADOPTE PAR 58 VOIX POUR, 1 CONTRE ET 3 ABSTENTIONS

⁸ SRDE : Schéma régional de développement économique
PRDF : Plan régional de développement des formations
SRDF : Schéma régional de développement des formations

EXPLICATIONS DE VOTE



Intervention de Pierre BODINEAU
au titre du Centre régional d'études et d'action sur les handicaps et les inadaptations

« L'avis qui nous est présenté énumère de très nombreuses propositions dont certaines ont un caractère contraignant ; il faut veiller à ce que certaines injonctions, même inspirées par un souci louable de faire avancer l'égalité entre les sexes, ne mettent en cause la liberté intellectuelle des chercheurs, des pédagogues et des citoyens tout simplement.

Nous devons nous-mêmes faire preuve d'une grande humilité avant de donner des leçons aux autres.

Notre assemblée ne donne guère l'exemple de l'égalité et sa composition actuelle est encore moins satisfaisante que dans la précédente mandature : force est de constater que dans ses différentes composantes, notre assemblée n'offre pas un reflet satisfaisant de la société française. Profitons du renouvellement prochain du CESR pour assurer une meilleure représentation des femmes ; nos propositions seront d'autant mieux reçues que nous aurons donné nous-même l'exemple de ce que nous préconisons pour les autres ! ».



**Intervention de Pierre-Yves DU FOU
au titre de la Confédération générale des PME**

« Ce rapport est hélas très convenu et politiquement correct, ainsi j'aurais préféré que l'on remplace le mot égalité par complémentarité car je ne retrouve pas de véritables propositions novatrices mais seulement des mesures qui relèvent plus de souhaits chimériques.

Je me suis, durant 30 ans, battu au sein de la CGPME et au syndicat du bâtiment pour une complémentarité hommes/femmes.

Ce qui est à combattre en premier lieu et cela avance, c'est l'absolue égalité de salaire homme/femme à poste, à responsabilité et à temps de travail équivalent.

Ainsi, dans nos entreprises PME, les mentalités avancent très vite et nos responsables sont très conscients de ce problème et ont bien compris et intégré que la mixité est la garantie d'un épanouissement et d'un enrichissement mutuels provenant de nos différences.

Mais de grâce évitons les recettes qui sont autant de contraintes et qui, immanquablement, seront refusées et feront durablement capoter les justes avancées.

Nous devons apprendre à vivre ensemble en complémentaire harmonie et non avec un antagonisme rétrograde ».



Intervention de Joseph BATTAULT au titre de la CFDT

« Cet avis arrive comme une réponse à une saisine de la Région et je crois que ce qui pouvait être proposé ne pouvait avoir que des portées très concrètes. C'est, je crois, l'intérêt du travail qui est fourni. Certes, des propositions nous paraissent peut-être modestes, mais en cela elles sont intéressantes puisqu'elles s'ouvrent vers une certaine efficacité par rapport à ce que fait la Région.

Aujourd'hui, nous avons eu un exemple d'inégalité parfaite puisque, par exemple à l'accueil ce matin, nous n'avons vu que des jeunes filles. Je pense que l'on pourrait gagner beaucoup en ayant aussi des hommes à l'accueil et je crois qu'à ce moment-là, les femmes seront également intégrées dans d'autres métiers.

La marche vers l'égalité professionnelle (aujourd'hui, nous en sommes loin) révèle aussi la globalité des inégalités sociales de notre société et les montre d'une manière encore plus flagrante.

Je crois qu'effectivement, il faut appliquer la loi et qu'il est inutile de créer de nouvelles lois tant que celles qui existent ne sont pas appliquées. Mais, au-delà de la loi et des principes, il y a une réalité sociale, révélé en particulier par le rapport du CEREQ, qui montre que les femmes se trouvent placées majoritairement au sein des travailleurs pauvres puisque 75 % des travailleurs classés comme travailleurs pauvres sont des femmes, que ce soit en termes de précarité, en termes de temps partiel, en termes de CDD ou en termes de bas salaires. La comparaison des situations réelles, et non pas de moyennes, montre que les femmes se trouvent majoritairement chez les travailleurs pauvres. Le chômage y est plus fréquent et plus long. En particulier, on a démontré dans certains rapports qu'une femme mariée avec trois enfants avait un tiers de chance de moins d'obtenir un entretien d'embauche qu'un homme.

Puis il y a tout ce qui existe et que l'on connaît en tant que représentants des salariés. Par exemple, le stress est quand même souvent supporté par les femmes, car ce sont 80 % des salariés de la grande distribution et donc des femmes qui se trouvent aux caisses des supermarchés, où le harcèlement qui aujourd'hui se trouve révélé, concerne majoritairement les femmes. Ce qui veut dire que la moyenne cache de vraies inégalités et que c'est à ce niveau-là que l'action doit se mener.

Je voudrais également faire le lien avec la Conférence de l'emploi et des revenus qui se tient aujourd'hui à un niveau national. C'est l'occasion que la CFDT utilisera pour porter ce combat contre les inégalités réelles afin d'obtenir un certain nombre d'avancées et de solutions, que ce soit au niveau des revenus ou que ce soit au niveau du logement dont nous parlerons tout à l'heure.

Sur les pistes d'action, je pense que l'Observatoire qui est proposé sera un instrument absolument important car, si certains doutent encore de l'inégalité, je crois que celui-ci le démontrera. En particulier pouvoir mieux cibler les accords et les actions qui sont menées dans les entreprises sur la mixité et montrer que des solutions sont possibles nous paraissent des aspects intéressants. Montrer également que les négociations annuelles obligatoires qui imposent des objectifs chiffrés de réduction des inégalités sont intéressantes, négociations qui, d'ailleurs, se concluent par des accords entre les directions d'entreprise et les salariés, ce qui veut dire que ces directions reconnaissent que les inégalités existent, contrairement à ce que j'ai pu entendre.

En outre, le lien entre les aides de la Région et une action spécifique sur la mixité nous paraît important. Le fait que la formation continue porte un axe transversal sur la mixité est également important. Enfin, le fait que le dialogue social sur ce sujet soit renforcé est un sujet important.

Il nous semble qu'il apparaît peut-être un petit manque concernant le poids que peut peser la Région sur les CFA puisque la Région finance quand même largement, sinon majoritairement, les CFA.

Pour terminer, une question de méthodologie sur le travail de notre CESR : faut-il faire travailler deux commissions sur un projet comme celui-là ? Ne met-on pas en place un système trop lourd qui risque de limiter la réactivité de notre groupe ? Je pense que c'est une question qu'il faudra se poser. Ce n'est pas une critique, mais nous aurons peut-être à progresser sur ce sujet.

Le groupe CFDT se félicite du travail réalisé et votera l'avis ».

**Intervention de Michel MORINEAU
au titre des associations de jeunesse et d'éducation populaire**

« Nécessaire modestie dans les propos en raison du retard des mentalités sur la loi mais aussi des conditions sociales qui permettent aux femmes d'accéder aux responsabilités, associatives notamment. Elles sont toujours aussi difficilement remplies.

Cette saisine traite de l'égalité des droits et de leur application. Il n'y est donc pas question de l'égalité entre les sexes à tous niveaux.

Y a-t-il une corrélation entre l'application des droits et l'appartenance aux catégories sociales ? Plus on monte dans la hiérarchie sociale et plus les droits sont appliqués, la situation sociale défavorisée fonctionnant comme un critère aggravant.

Le droit -et l'égalité- sont encore moins pris en compte quand il s'agit des femmes « issues de la migration ». Doublement discriminées souvent par leurs origines, par le fait qu'elles sont des femmes. Cette analyse a-t-elle été faite ? ».



Intervention de Claire MOUSSET-DECLAS au titre de la CGT

« En 2001, le CESR avait déjà travaillé sur cette thématique et rendu un avis dont les propositions pourraient être reprises aujourd'hui sans rien y changer, tant les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ont perduré.

Depuis 5 ans, la législation, déjà nombreuse à l'époque, s'est encore enrichie, notamment par des textes européens qui placent l'égalité homme-femme comme un objectif fort de l'action publique, économique, sociale et en font une obligation transversale des politiques conduites et financées. En France, sont notamment venus la loi de 2001, l'accord national interprofessionnel de 2004, la loi sur l'égalité salariale de 2006... Les obligations existent, les engagements de faire aussi.

Et pourtant on constate que la situation faite aux femmes évolue peu ou pas, que les discriminations perdurent, voire s'aggravent, par exemple avec la précarité, les temps partiels contraints etc...

Certes, les obstacles ont des ressorts profonds. Ils reposent sur des stéréotypes, des préjugés sexistes qui induisent des comportements. Il faut les étudier, les analyser, les faire connaître. Changer ces comportements, ces attitudes, ces façons de faire implique d'élaborer et d'exprimer une pensée remettant en cause ces schémas culturels construits au fil du temps et exprimant des valeurs d'égalité et de dignité. Toute action pour l'égalité remet en cause des schémas de domination dans le travail mais également dans la société et dans l'espace privé. Changer les mentalités est possible, même si c'est long, trop long. Encore faut-il le vouloir et, après la prise de conscience, passer des mots aux actes !

Alors en ce début de vingt-et-unième siècle, en ce jour de la conférence nationale sur les revenus avec les partenaires sociaux à l'initiative du gouvernement, il serait enfin temps de rendre réel les principes d'égalité, tant en droit, que dans les faits. Il serait temps que la législation soit enfin mise en œuvre et que l'égalité devienne une réalité. C'est l'affaire de toutes et de tous, citoyennes et citoyens, mais aussi acteurs politiques, administratifs, économiques, syndicalistes, associatifs, là où nous sommes et agissons.

Dans les propositions faites, nous partageons particulièrement celles qui consistent à mettre l'égalité au cœur de l'action publique, avec l'ambition qu'elles serviront de déclic et influenceront des mises en actes vers l'égalité professionnelle.

Le groupe CGT votera pour le projet d'avis ».

**Intervention de Claude KAROUBI
au titre des organismes culturels**

« Ce n'est pas une boutade, je voudrais simplement plagier Françoise Giroud : *« Le jour où, dans notre pays, en France, une femme laide, médiocre, pourra accéder à des fonctions très importantes, ce jour-là l'égalité hommes/femmes ou femmes/hommes existera dans notre pays ».*

**Intervention de Kheira BOUZIANE
au titre du logement, de la famille et du cadre de vie**

« Monsieur le Président, je trouve bien sûr le rapport très intéressant avec un bon constat et des positions très justes, en particulier pour moi en tant que femme.

Effectivement, certaines propositions seront difficiles à mettre en oeuvre, mais c'est aussi en insistant que l'on pourra faire changer les choses car c'est un vrai problème de société qui doit obligatoirement passer, à la base, par l'éducation. Je pense particulièrement à l'éducation que les mères peuvent donner à leurs garçons.

Mon autre remarque est en rapport avec l'intervention de Michel Morineau en ce qui concerne les femmes immigrées d'origine étrangère. En effet, dans le cadre de mon action en faveur des locataires, on soulève souvent le problème de mixité et il est vrai qu'en cantonnant certaines populations entre elles, avec des cultures qui sont peut-être toujours présentes, on ne leur facilite pas l'intégration. Il faut donc plaider pour une plus grande mixité car, dans certains quartiers (il suffit d'écouter ce qui se passe autour de nous), il est vrai que certaines micro-sociétés empêchent ces femmes-là d'évoluer en France ».