



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

SAISINE DE L'EXECUTIF

RAPPORT

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

« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque
la plus sûre de la civilisation,
et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain. »

Stendhal
19 juin 1817, Naples

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS

1. LA SITUATION	1
1.1. <i>LE PARCOURS SCOLAIRE ET L'ORIENTATION</i>	1
1.1.1. Des faits : une division sexuée des choix d'orientation scolaire	1
1.1.2. Le service académique d'information et d'orientation de Bourgogne (SAIO)	3
1.1.3. Une analyse du phénomène	4
1.1.3.1. Le projet élaboré pour un enfant est la fondation de la construction.....	4
1.1.3.2. La création des stéréotypes et le discours de l'institution scolaire.....	4
1.1.3.3. La mise en acte.....	4
1.2. <i>L'ENTREE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL</i>	5
1.2.1. Les métiers ont-ils un genre ?	5
1.2.2. Les conditions de travail	5
1.2.3. Les rémunérations	5
1.2.3.1. Les femmes moins rémunérées que les hommes.....	5
1.2.3.2. Des progressions inégales.....	7
1.3. <i>LA FORMATION CONTINUE</i>	8
1.4. <i>LE PARCOURS PROFESSIONNEL</i>	9
1.4.1. L'entretien annuel	9
1.4.2. Les murs et les plafonds de verre	9
1.4.3. Chômage et temps partiel	10
1.5. <i>DANS LA VIE SOCIALE ET ASSOCIATIVE</i>	11
1.5.1. Un accès aux mandats électifs encore limité, malgré des progrès	11
1.5.2. Les femmes présentes, mais pas dirigeantes, dans la vie associative	12
1.6. <i>LES TEMPS</i>	12
2. DES LEVIERS POUR UNE MISE EN OEUVRE	14
2.1. <i>CADRE LEGAL</i>	14
2.1.1. Principaux textes	14
2.1.2. Principaux dispositifs au niveau européen	15
2.1.2.1. L'association Arborus : depuis 1995.....	15
2.1.2.2. Le projet EQUAL : depuis 2001.....	15
2.1.3. Principaux dispositifs au niveau national	16
2.1.3.1. Le Ministère délégué aux Droits des Femmes et à l'Égalité.....	16
2.1.3.2. La féminisation des noms de métiers.....	16
2.1.3.3. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE).....	17
2.1.3.4. L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.....	17
2.1.4. Principaux dispositifs au niveau de la vie professionnelle dans les entreprises	17
2.1.4.1. L'Observatoire sur la responsabilité sociétale de l'entreprise (ORSE) : juin 2000 ...	17
2.1.4.2. Le rapport annuel Génisson et la négociation : loi de juin 2001.....	18
2.1.4.3. La Charte de l'égalité : mars 2004.....	18
2.1.4.4. L'accord national interprofessionnel : mars 2004.....	19

2.1.4.5. Le Label Egalité : juin 2004	19
2.1.4.6. L'accord cadre ANPE : janvier 2005.....	19
2.1.5. Principaux dispositifs dans la fonction publique	20
2.1.5.1. Le respect des lois.....	20
2.1.5.2. Des expériences probantes.....	21
2.2. <i>DES INITIATIVES EN BOURGOGNE</i>	22
2.2.1. Dans les organismes publics	22
2.2.1.1. La délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE).....	22
2.2.1.2. La chargée de mission « égalité » du Rectorat	22
2.2.1.3. Les centres d'information et d'orientation (CIO).....	23
2.2.1.4. Quelques exemples.....	23
2.2.2. Dans les entreprises	25
2.2.3. Des partenariats	25
2.2.3.1. Le Conseil régional de Bourgogne et l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) de Bourgogne	25
2.2.3.2. Le dispositif « Bâtir au féminin » de la Fédération française du bâtiment (FFB) de Bourgogne.....	26
2.2.4. Des associations	26
2.2.4.1. L'association FEminin TEchnique (FETE)	26
2.2.4.2. Les Associations Françaises des Femmes Diplômées des Universités (AFFDU)	27
3. ENJEUX ET CONTEXTE.....	28
3.1. <i>DEMOGRAPHIE ET ECONOMIE</i>	28
3.1.1. « Mamy » et « papy » boom	28
3.1.2. Femmes et performance de l'entreprise	29
3.1.3. La raréfaction de la main d'œuvre dans certains corps de métiers	29
3.1.4. L'accueil des flux migratoires	30
3.2. <i>UN ENJEU SOCIAL ET DEMOCRATIQUE</i>	30

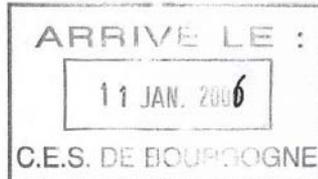
BIBLIOGRAPHIE

TABLE DES ILLUSTRATIONS



Bourgogne
Conseil régional

LE PRESIDENT



Dossier suivi par : Sandrine ANSTETT
Tél : 03 80 44 33 84
Fax : 03 80 44 33 43
E.mail : sanstett@cr-bourgogne.fr

11 JAN. 2006

Monsieur le Président,

Le Conseil régional a adopté le 17 juin dernier son Schéma régional de développement économique de la Bourgogne. Parmi les objectifs déclinés dans ce document réalisé en concertation avec les acteurs économiques régionaux, le Conseil régional souhaite promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En effet, aujourd'hui, hommes et femmes ne poursuivent pas les mêmes parcours scolaires ou professionnels. Des inégalités persistent en termes d'accès à certaines filières scolaires, lors de l'entrée sur le marché du travail et tout au long du parcours professionnel, tant au plan des rémunérations que dans l'accès aux emplois de direction.

Il s'agit d'un enjeu démocratique, économique et social pour notre région. Au-delà des discours, il convient désormais de mettre en œuvre des actions visant à favoriser l'égalité des chances.

Aussi, je souhaite saisir votre assemblée d'une demande d'étude et d'avis sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Après avoir dressé un état des lieux de la situation actuelle et recensé les expériences mises en œuvre par les entreprises, les institutions ou les associations sur cette problématique en Bourgogne, il conviendra d'explorer les moyens et outils susceptibles de faire évoluer positivement cette situation et de tendre vers une égalité des chances.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Au lieu de

François PATRIAT

Monsieur François BERTHELON
Président du C.E.S.R.
12 boulevard de Brosses
21000 DIJON

Conseil régional de Bourgogne

17, boulevard de la Trémouille - BP 1602 - 21035 Dijon cedex - Tél. 03 80 44 33 00 - Fax 03 80 44 33 30
www.cr-bourgogne.fr

REMERCIEMENTS

Marie BERTIN, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Bourgogne
Janine BESSIS, présidente de l'Association française des femmes diplômées des universités (AFFDU) Bourgogne
Eric BOUDIER, directeur de BOUDIER FERRONNERIE
Arnaud BOURGEOIS, directeur d'ESPRIT BOIS
Bodo CLAVREUL, responsable de la Mission Egalité des Chances de l'Ecole Nationale Supérieure d'Arts et Métiers, Paris
Daniel DUBRESSON, directeur d'EIFFAGE CONSTRUCTION BOURGOGNE
Stéphane DARMEDRU, directeur des Ressources Humaines, Entreprise JTEKT
Céline FERNANDES, chargée de projet emploi-formation, Fédération française du Bâtiment de Bourgogne
Noël GILIBERT, président de l'Union régionale des associations familiales (URAF) de Bourgogne, conseiller économique et social de Bourgogne
Francine GOT, présidente de l'Association Féminin technique (FETE), Dijon
Christine GUEGNARD, Centre d'études et de recherche sur les qualifications/ (CEREQ/IREDU), Université de Bourgogne - Pôle AAFE
Véronique GUILLON, déléguée générale, Union des industries et des métiers de la métallurgie – UIMM 21
Gilles HALLER, directeur, Entreprise METAL DEPLOYE
Catherine HUGONET, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité de Bourgogne
Florence JOLY, lycée Hippolyte Fontaine, Dijon
Marc LENOURRY, directeur commercial, Entreprise POULETTY, Longvic
Edwige LORiot, déléguée syndicale CFDT de la Nièvre, chargée de mission régionale « égalité professionnelle »
Christine MERCIER, directeur, direction des lycées et de la formation initiale, Conseil régional de Bourgogne
Madame MEUNIER, trésorière de l'Association française des femmes diplômées des universités (AFFDU) Dijon
Frédéric PERRIER-CORNET, responsable du service « études, prospective, évaluation et statistiques à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
Agnès PIGLER, chargée de mission "égalité des chances filles/garçons et mixité, Rectorat, Dijon
Bernard POISSON, directeur du Centre d'information et d'orientation (CIO) de Dijon 2
Bernard QUINTARD, responsable du Service académique d'information et d'orientation (SAIO), Dijon
Stéphanie REINBERGER, ingénieur action régionale, auditeur certifié ICA, AFAQ - AFNOR
Odette REPELLIN, Fédération française du Bâtiment
Marie-Hélène ROY, Association Féminin technique (FETE), lycée Hippolyte Fontaine, Dijon
Pascal SAMSON, directeur délégué, AGEFOS-PME
Gérard SPERANZA, directeur, direction de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'emploi, Conseil régional de Bourgogne
Françoise VERJUX-PELLETIER, conseillère régionale, présidente de la Commission n° 3 « Emploi, développement économique, économie sociale, solidarité et insertion » du Conseil régionale de Bourgogne

<p style="text-align: center;">COMMISSION N° 2 « Développement économique, emploi, innovation »</p> <p style="text-align: center;">Président</p> <p>Hubert CAMUS, représentant du Bureau interprofessionnel des vins de Bourgogne</p> <p style="text-align: center;">Vice-président</p> <p>Jean-Pierre FARAH, représentant de l'Union régionale CFTC</p> <p style="text-align: center;">Secrétaire</p> <p>Lucette LAURENT, représentante du Comité régional du tourisme</p> <p style="text-align: center;">Membres</p> <p>Daniel BIGEARD, représentant de la Fédération bancaire française, comité de Bourgogne Claudine CONTASSOT, représentante du Comité régional CGT Jean-Claude DESLOT, personnalité qualifiée, 1^{er} vice-président du Conseil économique et social de Bourgogne. Robert FARON, représentant de la Chambre régionale de commerce et d'industrie de Bourgogne William FORESTIER, représentant de la Chambre régionale de métiers et de l'artisanat Jean-Claude FORTIER, représentant de l'Université de Bourgogne Michel LAFARGE, représentant de la Fédération régionale du bâtiment Michel MAILLET, représentant du Comité régional CGT Gilbert MARPEAUX, représentant de l'Union régionale des syndicats FO Raphaël MAX, représentant de la CGPME Jean-François MICHON, représentant de l'Union régionale CFE-CGC Elisabeth PETITBON, représentante de l'Union régionale des syndicats CFTD</p>	<p style="text-align: center;">COMMISSION N° 5 « Education, formation, recherche et insertion professionnelle »</p> <p style="text-align: center;">Président</p> <p>Etienne RAVY, représentant de la fédération de la formation professionnelle et les centres de formation d'apprentis implantés en Bourgogne</p> <p style="text-align: center;">Vice-président</p> <p>Philippe DORMAGEN, représentant de la FSU</p> <p style="text-align: center;">Secrétaire</p> <p>Gérard RIGER, représentant de la FCPE</p> <p style="text-align: center;">Membres</p> <p>Gérard ALCAZAR, représentant de la fédération patronale Joseph BATAULT, représentant de l'union régionale des syndicats CFTD Nicole BATTREAU, représentant de l'union régionale des syndicats FO Hervé BONNAVAUD, représentant de l'UNSA Dominique GALLET, représentante du comité régional CGT Jean-Pierre GRENOUILLET, représentant de la confédération des grandes écoles de Bourgogne Jean-François HENRIOT, représentant de la chambre régionale de métiers Pierre JARLAUD, représentant des entreprises d'insertion Bénigne LOUET, représentant de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles Claire MOUSSET-DECLAS, représentante du comité régional CGT Christian POIRIER, représentant de la CRCI Maurice THIEFFENAT, représentant de Bourgogne Rhénanie-Palatinat et de l'association française de développement international de Bourgogne Clet VIOLEAU, représentant de la CFE/CGC</p>
	<p style="text-align: center;">Membres associés</p> <p>Carmen HAZARD, représentante des associations de consommateurs Nelly HOLLINGER, représentante des associations caritatives Eric TAUFFLIEB, représentant de l'Union régionale des syndicats FO</p> <p style="text-align: center;">Cabinet</p> <p>Grunhilde SEVA, chargée d'études associée aux travaux de la commission n° 2 Annick WAMBST, chargée d'études associée aux travaux de la commission n° 5 Christophe LEFEVRE, assistant d'études Brigitte DUCHANOY, assistante</p>

PRINCIPAUX SIGLES

AFAQ	Association française pour le management et l'amélioration de la qualité
AFFDU	Association française des femmes diplômées des universités
AFNOR	Association française de normalisation
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
CEREQ	Centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications
CIDFF	Centre d'information sur les droits des femmes et de la famille
CIO	Centre d'information et d'orientation
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
COPEC	Commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté
DADS	Déclaration annuelle des données sociales
DARES	Direction de l'animation et de la recherche, des études et des statistiques
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DIES	Délégation interministérielle à l'innovation économique et sociale
DIF	Droit individuel à la formation
DRDFE	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
ENSAM	Ecole nationale supérieure des arts et métiers
FASILD	Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
FETE	Féminin technique
FFB	Fédération française du bâtiment
FSE	Fonds Social européen
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HALDE	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
IFEMET	Insertion des femmes dans les métiers techniques
INALF	Institut national de la langue française
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
ONG	Organisation non gouvernementale
ORFE	Oriente Féminin
ORSE	Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises
PAM	Pré affectation sur multi dossiers
SAIO	Service académique d'information et d'orientation
STAPS	Sciences et techniques des activités physiques et sportives
UIMM	Union des industries et des métiers de la métallurgie

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 abondants sur des documents de toute provenance et de débats dans nos rangs, les mécanismes de résistances 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.

Mais il y a deux écueils que ce travail d'écoute et de dialogue nous a permis de contourner.

Le premier est de trouver pour chaque constat de discrimination un bouc émissaire. C'est un procédé simple qui fait porter la responsabilité à l'un ou à l'autre et propose souvent des solutions qui s'appliquent à ceux-ci. Dès lors, la question appartient à ceux qui savent et doit être résolue par les seuls « coupables ». C'est un processus d'isolement de la question qui évite à la société dans son intégralité la douleur de se la poser. Nos premiers entretiens nous ont montré que la discrimination se construit tant individuellement que collectivement et qu'à partir de là, la question appartient à la collectivité et ne peut avoir d'autres solutions que collectives.

Le second est que, souvent, pour rétablir un certain équilibre, on est tenté de poser des actes de « réparation » qui tombent sous le sens et le sceau de la justice. Mais il est indispensable de s'interroger sur leur pertinence, leur efficacité à rétablir sur le long terme cet équilibre. Prenons un exemple, celui d'une solution de réparation nécessaire sur le court terme mais inefficace sur le long terme, au point même de renforcer la discrimination combattue.

Ainsi, la création d'une crèche peut-elle apparaître comme une des solutions à la délicate question de l'équilibre vie professionnelle/vie privée pour les mères de famille.

Ce peut être un acte de réparation dans une situation de manque qui éloigne les femmes d'un emploi, les rend susceptibles d'être « moins disponibles » etc.

Considérer cette création comme une solution offerte aux seules femmes et non comme l'opportunité offerte au père comme à la mère, au lieu d'aborder autrement la question de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, c'est faire porter aux seules femmes à la fois le rééquilibrage d'une situation et le poids de celle-ci.

Cela renforce, dans les faits, la discrimination combattue.

Il est donc nécessaire de distinguer deux temps dans les propositions :

- les propositions de réparation, nécessaires mais non suffisantes,
- les propositions qui rendent possible la construction d'un mode de vie moins discriminant.

Enfin, la résistance la plus forte à se poser la question de l'inégalité, socialement constatée, c'est de nier qu'il s'agisse d'une discrimination construite et de faire référence à cette « illusion naturaliste » qui vise à trouver une justification biologique qu'il suffit de repérer et qu'il serait illusoire de vouloir contester. Tous les discours de résistance posent l'inégalité comme « naturelle » et l'illustre d'exemples que plus personne n'interroge, comme si le constat fait que cela semble exister partout et de tout temps (ce qui reste à interroger) justifiait son irréductibilité. Tout ce que nous avons noté au cours des auditions, tout ce que nous avons lu sur le sujet met en miettes ce type d'affirmation.

1. LA SITUATION

1.1. LE PARCOURS SCOLAIRE ET L'ORIENTATION

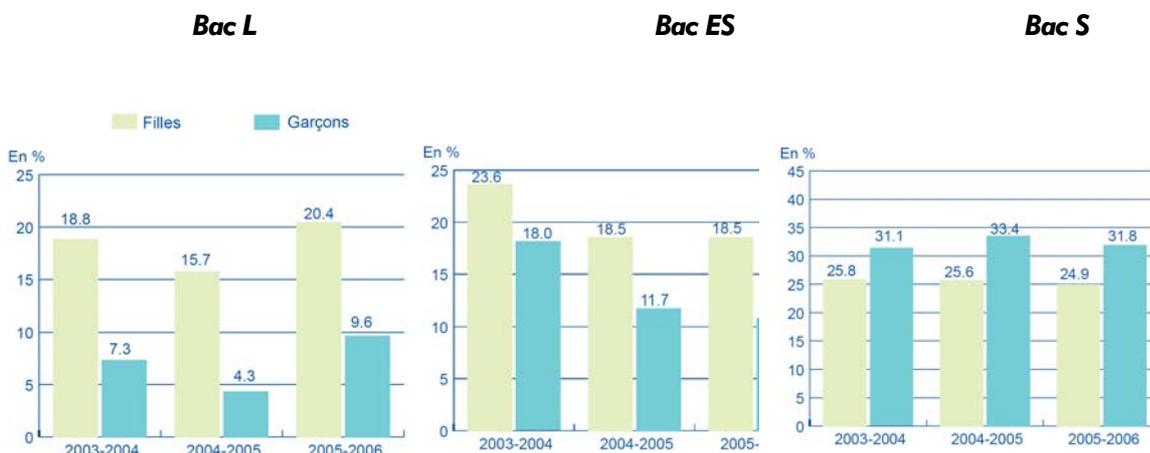
1.1.1. Des faits : une division sexuée des choix d'orientation scolaire

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.

Dans l'enseignement du second degré de Bourgogne, les filles privilégient les filières générales (58,5 % en terminale générale 2002-2003) aux enseignements technologiques (29,5 % en terminale technologique) ou professionnels (12 % en terminale professionnelle). Mais, quelle que soit la spécialité, la réussite des filles au baccalauréat est supérieure à celle des garçons : 83,6 % en moyenne contre 79,3 % (2002). L'écart atteint même six points au baccalauréat technologique (83,7 % contre 77,7 %).

Ce taux varie d'un département à l'autre. Toutes filières confondues, les meilleures performances sont enregistrées en Côte-d'Or (84,6 %), puis dans la Nièvre (83,7 %), en Saône-et-Loire (82,8 %) et dans l'Yonne (82,6 %). Cette dernière connaît en revanche le meilleur résultat régional pour le baccalauréat professionnel. (Chiffres France 2004 : 81,8 % de réussite au baccalauréat pour les filles, 77,4 % pour les garçons).

Encadré n° 1 : Evolution des avis de passage du conseil de classe de 2003 à 2006



Géographie de l'orientation et de l'affectation en enseignement général et technologique - année scolaire 2005-2006

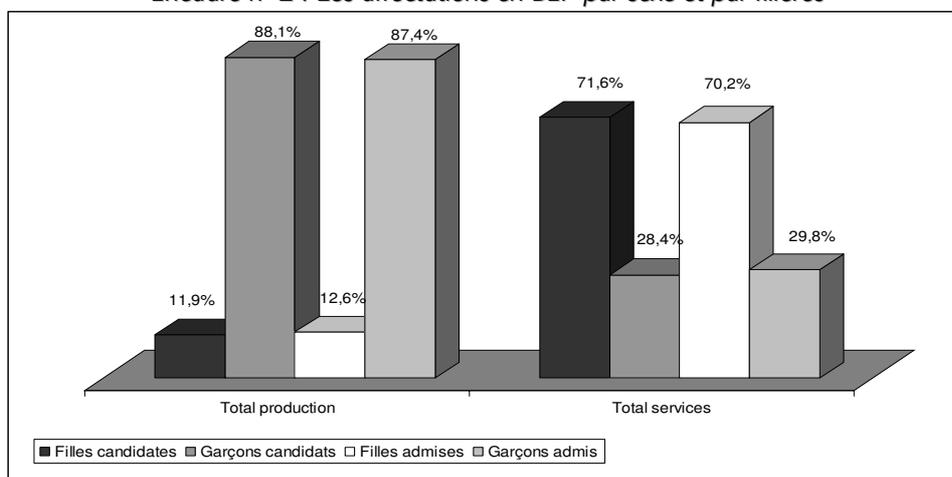
Rectorat - SAIO DIJON • décembre 2006

A niveau égal dans les disciplines scientifiques, les filles ne s'engagent pas autant que les garçons dans cette voie porteuse d'emplois : 48 % des filles dont les résultats aux évaluations de 6^{ème} en mathématiques les plaçaient dans le quartile supérieur vont en série S alors que le taux pour les garçons est de 68 %. 64 % des filles qui jugeaient avoir un très bon niveau en mathématiques en fin de collège sont allées en terminales S contre 78 % de garçons du même profil.

L'orientation dans l'enseignement professionnel respecte le clivage traditionnel entre les métiers considérés comme féminins ou masculins. Ainsi, les formations à caractère tertiaire ont-elles largement la faveur des jeunes filles : commerce-vente (31,8 %), coiffure-esthétique (18,9 %), hôtellerie-tourisme (16,3 %).

Dans le domaine de la production industrielle, les filières sont quasiment exclusivement masculines.

Encadré n° 2 : Les affectations en BEP par sexe et par filières



Source : Rectorat - Service académique d'information et d'orientation

Géographie de l'orientation et de l'affectation - Enseignement professionnel et technologique - décembre 2005

Ce graphique met en évidence les souhaits des filles et des garçons et les affectations finales dans les deux secteurs « production » et « services ». Les garçons sont largement majoritaires dans les préparations BEP « production » (88,1 %) ; les filles dans les préparations BEP « services » (71,6 %).

Les apprenties

L'Académie de Dijon compte seulement 3 100 apprenties (2001-2002) sur les 11 100 jeunes en apprentissage (27,6 %). En Bourgogne, comme dans les autres régions, les filles choisissent donc moins volontiers la voie de l'apprentissage.

La répartition géographique des apprenties est avant tout fonction de l'offre de formation. La Côte-d'Or regroupe 45 % d'entre elles, la Saône-et-Loire 25 %, l'Yonne 20 % et la Nièvre 10 % (2001-2002).

Les études supérieures

Les Bourguignonnes poursuivent plus souvent que les hommes des études supérieures (21 000 étudiantes, contre 16 200 étudiants en 2002). Elles constituent 58 % des effectifs du premier cycle universitaire, 61 % de ceux du second cycle. Par contre, 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).

En dépit des progrès de la féminisation des disciplines, les différences d'orientation subsistent entre femmes et hommes : ainsi, les Bourguignonnes sont-elles majoritaires en langues (82,8 % des effectifs en 2002-2003), lettres et philosophie (74,5 %), en pharmacie (71,1 %), et minoritaires en économie (49,5 %), en sciences (39,4 %) et en STAPS (32,5 %).

Chiffres France 2003-2004 : les femmes représentent 56,4 % des effectifs universitaires, 25 % des écoles d'ingénieurs, 28,5 % des classes préparatoires scientifiques ; elles constituent 71,1 % des effectifs des sections littéraires, 58,6 % de ceux des sections économiques et 43 % de ceux des sections scientifiques.

1.1.2. Le service académique d'information et d'orientation de Bourgogne (SAIO)

Pour le SAIO¹, les obstacles à l'égalité sont nombreux ; les filles sont limitées dans leurs ambitions, à la fois par le poids des traditions et celui de leur environnement.

A l'issue de la classe de seconde, il existe « un fossé » entre les choix et demandes des jeunes filles et ceux des garçons. Et le phénomène s'aggrave actuellement.

Les filles se cantonnent à 4 grands domaines :

- comptabilité gestion,
- social et aide à la personne, petite enfance,
- vente commerce,
- enseignement.

Les garçons font quant à eux leur choix dans une douzaine d'autres filières. Pour ce service, il s'agit d'un dossier difficile qui avance très, très lentement. Des stéréotypes perdurent au niveau de toute la société, y compris au niveau des enseignants. Tout progrès dans ce domaine suppose la synergie entre la hiérarchie académique et les équipes éducatives.

Les difficultés sont encore accentuées pour les jeunes filles issues de l'immigration et celles des classes défavorisées chez qui le poids de la tradition est plus fort et qui ont plus de difficultés que d'autres à s'orienter vers des filières peu classiques pour des filles.

Chaque inspection académique dispose d'une grande autonomie pour mettre en place des actions sur ce thème. Les Centres d'information et d'orientation (CIO) sont de bons relais d'information sur cette question.

L'influence des représentations joue un rôle essentiel dans le processus d'orientation et se prolonge dans le cadre des dispositifs d'affectation.

Le SAIO a mis en place un logiciel pour déterminer les affectations (les familles émettent des vœux, l'Education nationale procède ensuite à des affectations). Ce logiciel « PAM » (pré affectation sur multi dossier) applique de façon anonyme les affectations en fonction de différents critères : places disponibles dans les établissements, niveau scolaire des élèves, appréciations du proviseur... Ce logiciel remplace les modalités d'affectations anciennement réalisées par les équipes éducatives des établissements d'accueil. Il apparaît que dans ce processus neutre (parce que mécanique, sans intervention du jugement humain), les filles et les jeunes d'origine étrangère sont plus souvent affectés dans des filières qui leur étaient jusqu'alors difficiles d'accès. Cela met en évidence que l'intervention des humains peut être discriminatoire ; les représentations des équipes en charge des affectations accentuent, sans même le savoir ou le vouloir, les disparités entre filles et garçons.

Le SAIO intervient également dans un module de formation à l'IUFM pour informer les futurs enseignants sur cette dimension « mixité égalité ». Mais ce module de formation est seulement optionnel.

C'est dans le domaine de l'alternance que se réalisent le plus d'expériences probantes. Certaines jeunes filles se hasardent dans des secteurs jugés masculins.

¹ Audition de Bernard QUINTARD, chef du Service académique d'information et d'orientation de Bourgogne (SAIO), Dijon; 9 mai 2006.

1.1.3. Une analyse du phénomène

Comme nous l'annonçons dans l'introduction, les différentes auditions effectuées pour cette saisine nous incitent à penser que la discrimination homme/femme se construit progressivement, puis se renforce, pour enfin s'affirmer comme une évidence constatée et intouchable.

1.1.3.1. Le projet élaboré pour un enfant est la fondation de la construction

Nous le savons, désormais, les travaux de la psychologie de l'enfant le montrent de manière évidente, le projet que les parents et l'entourage familial élaborent pour un enfant à naître ou nouveau-né est la fondation sur laquelle cet enfant va se construire. Cela ne signifie pas que tout est totalement prédéterminé, comme on l'entend parfois, mais que l'environnement de l'évolution d'un enfant est constitué par les conditions de vie sociale et économique, certes, mais aussi par le projet que les parents élaborent, pour cet enfant, dans le cadre d'une attente collective qui préexiste. Il y a une forme d'assignation et c'est dans ce cadre que la différenciation des genres masculin/féminin se façonne. **Les attentes à l'égard d'un enfant sont normées, c'est à dire construites dans l'imaginaire social collectif et individuel en fonction du sexe.**

On superpose aux catégories masculin et féminin une série de caractéristiques qui seraient liées au biologique, donc irréductibles. L'examen minutieux de ces caractéristiques, dites biologiques, n'en révèle pourtant pas l'évidence ; c'est pourtant le fondement, dans la structure sociale et familiale, de la discrimination.

1.1.3.2. La création des stéréotypes et le discours de l'institution scolaire

Tout conditionnement, nous le savons, ne peut se maintenir que si des renforcements réguliers ont lieu. Malgré les évolutions perceptibles, les livres et les discours familiaux renforcent l'inégalité « biologique » parce qu'ils ne doutent pas de sa réalité et ne s'y opposent pas. Lisons les « livres pour enfants » pour constater les stéréotypes. De même, le discours de l'école et de l'orientation scolaire conserve un rôle discriminant. Lisons, simplement, les livres d'apprentissage et les documents d'orientation pour s'en convaincre.

1.1.3.3. La mise en acte

Les chiffres sont éloquentes, il y a des filières de formation très majoritairement féminines et nous avons vu qu'elles sont peu nombreuses et il y a des filières très majoritairement masculines qui offrent plus de choix et plus de liberté dans le parcours scolaire.

Nous avons vu que cet état de fait ne peut pas être justifié par la compétence ou des paramètres physiques puisque toutes les nuances existent en terme de stature, de force, de détermination, de précision, pour ne prendre que ces quelques qualificatifs, dans les genres masculins et féminins.

Cela va même plus loin, certaines filières, dont tout le monde sait qu'elles ne débouchent sur aucun métier existant actuellement dans le tissu économique de notre pays et de notre région, semblent réservées aux seules jeunes filles, comme s'il s'agissait de les faire se perdre sur une voie sans issue.

Ce cynisme, mis en acte, dit tout de même ce qui est, l'inégalité, et le dit de manière radicale.

1.2. L'ENTREE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

1.2.1. Les métiers ont-ils un genre ?

Bien que la loi interdise toute référence au genre dans les annonces d'emploi, le vocabulaire, le champ sémantique utilisé oriente, clairement, tout demandeur d'emploi, tout récepteur de l'information vers le genre masculin ou féminin. Des études sur des séries de qualificatifs attribués au genre féminin ou masculin montrent cette évidence. Demeure donc, dans l'esprit d'un grand nombre, qu'il y a des métiers masculins et d'autres féminins et que le genre s'y affirme. Sortir du schéma qui distingue les métiers inquiète, interroge, bouscule les structures même de notre société qui, dans son histoire, semble avoir eu recours à cette distinction pour se constituer.

1.2.2. Les conditions de travail

Alors que toutes les études sur l'impact de la féminisation sur la performance de l'entreprise montrent qu'elle n'a, dans le pire des cas, aucune incidence négative, le plus grand nombre des entreprises vivent avec l'idée persistante que la disponibilité et l'implication des femmes est moindre. Ce « jugement social sur la qualité des travaux »² renvoie à la hiérarchisation des genres, à la représentation du masculin et du féminin et complète la chaîne logique qui exclut les femmes des métiers valorisants (ce qui renforce la hiérarchie et semble la justifier en une boucle logique récurrente).

Il semble qu'une réflexion actuelle forte sur le rapport entre les conditions de travail et la performance de l'entreprise soit née et soit favorisée par l'entrée des femmes sur des postes traditionnellement masculins. Tout se passe comme si la question de l'adaptation des postes au maintien de la santé des salariés trouvait un nouveau support. La réflexion sur l'accueil dans les entreprises et l'ergonomie d'un poste de travail faite lors de ce passage profite globalement à toute l'entreprise et à tous ses salariés.

1.2.3. Les rémunérations

1.2.3.1. Les femmes moins rémunérées que les hommes

Selon des données de l'INSEE de 2004, **les femmes travaillant à temps plein dans le secteur privé et semi-public perçoivent en moyenne une rémunération équivalente à un peu plus de 80 % de celle des hommes.**

Encadré n° 3: salaires nets annuels moyens par catégorie socio-professionnelle (en euros, en 2004)

	Femmes	Hommes	Rapport des salaires femmes/hommes (en %)
Cadres*	35 647	46 514	77
Professions intermédiaires	20 712	23 693	87
Employés	15 254	16 259	94
Ouvriers	13 982	16 730	84
Ensemble	19 182	23 778	81

*Y compris les chefs d'entreprise salariés.

Champ : Salariés à temps complet du secteur privé et semi-public.

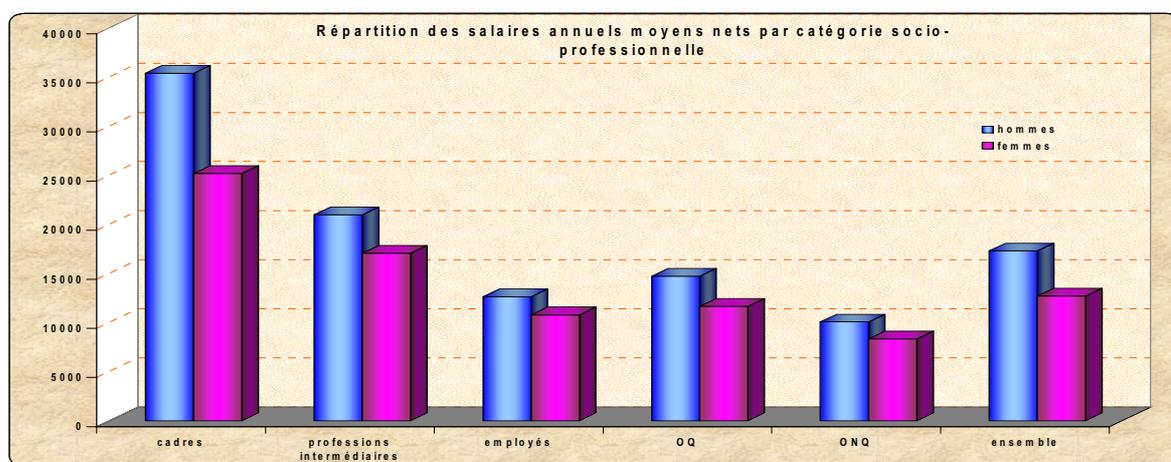
Source : Insee, DADS 2004 (fichier semi-définitif)

² L'impact de la féminisation sur la performance de l'entreprise, enquête de l'association Arborus et de la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCIP) de Paris, 2005.

Cette différence importante s'accroît lorsque l'on étudie les écarts de rémunération effectifs des salariés travaillant à temps plein comme à temps partiel. **Nous nous apercevons alors que la rémunération des femmes équivaut en moyenne à 63 % de celle des hommes**³. Cette différence, liée à une partie importante de la population féminine à temps partiel, fait état d'une discrimination salariale trop peu souvent connue. Selon l'INSEE⁴, le salaire brut horaire moyen des hommes à temps complet est en 2004 de 16,50 € et celui des femmes de 14 €. L'écart se creuse lorsque l'on compare le salaire brut horaire des temps non complets : les hommes ont perçu 14,90 € en moyenne contre 12,30 € pour les femmes⁵. En moyenne, les femmes salariées à temps complet ou partiel touchent donc une rémunération brute horaire égale à 13,15 €, les hommes à 15,70 €.

En Bourgogne, le rapport est assez proche de celui existant au niveau national. En 2003, le revenu salarial net moyen était de 17 294 € pour les hommes, contre 12 690 € pour les femmes⁶, ce qui correspond à un écart moyen de rémunération femme/homme de 36 %.

Encadré n° 4 : Des salaires toujours inférieurs pour les femmes actives



Source : INSEE - Déclarations annuelles de données sociales (DADS) DRTEFP SEPES

Dans la fonction publique, les rémunérations sont cadrées par des textes réglementaires appliquant les taux de rémunération selon des indicateurs particuliers : ancienneté, grade, statut... **Ces règles freinent les disparités salariales entre les femmes et les hommes, mais ne les effacent pas complètement puisqu'en 2004, toutes fonctions publiques confondues, les femmes gagnaient seulement 86,2 % du salaire des hommes.**

Encadré n° 5 : Rapport du salaire net annuel moyen femmes/hommes par catégorie socioprofessionnelle regroupée (salaires offerts : en année de travail et en équivalent temps plein) dans la fonction publique - en %

Agents titulaires et non titulaires des ministères civils de l'Etat, en poste en métropole (y compris l'enseignement privé sous contrat, hors France Telecom et La Poste)	2001	2002	2003	2004
Cadres	81,8 %	81,6 %	81,8 %	81,7 %
Professions intermédiaires	94,2 %	93,6 %	93,1 %	93,3 %
Employés et ouvriers	88,2 %	86,4 %	85,9 %	86,5 %
Ensemble	86,1 %	85,7 %	85,8 %	86,2 %

Source : INSEE, fichiers de paie des agents de l'Etat, définitifs pour 2001 à 2003, semi définitif pour 2004.

³ Source : Observatoire des inégalités.

⁴ Source : *Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2004*, INSEE RESULTATS, juillet 2006.

⁵ Salaires offerts par sexe dans le secteur public et semi-privé, hors apprentis, stagiaires et chefs d'entreprise.

⁶ Source : INSEE Bourgogne.

Ces disparités peuvent s'expliquer notamment du fait des primes, importantes dans le secteur technique, majoritairement masculin. En outre, dans la fonction publique territoriale, « les femmes sont moins nombreuses dans les emplois de direction et plus nombreuses dans les emplois à temps partiel ou complet »⁷.

Le bilan social du Conseil régional de Bourgogne pour l'année 2005 est par ailleurs très révélateur.

Encadré n° 6 : Pourcentage des agents par tranche de rémunération et par sexe

Salaire brut mensuel inférieur à 1 500 € : 7 % des femmes et 1 % des hommes
Salaire brut mensuel inférieur à 2 201 € : 57 % des femmes et 33 % des hommes
Salaire brut mensuel inférieur à 3 100 € : 25 % des femmes et 34 % des hommes
Salaire brut mensuel supérieur à 3 101 € : 8 % des femmes et 9 % des hommes
Salaire brut mensuel supérieur à 3 700 € : 3 % des femmes et 23 % des hommes
Parmi les 23 rémunérations brutes les plus hautes, au-dessus de 4 000 euros, on recense 5 femmes et 18 hommes.

Source : Bilan social 2005 – Conseil régional de Bourgogne

Nous pouvons ainsi constater que plus de la moitié des 224 agents titulaires et non titulaires féminins du Conseil régional de Bourgogne ont touché l'an dernier moins de 2 200 € brut mensuel, et que la moitié des 98 agents titulaires et non titulaires masculins a gagné plus de 3 100 € brut mensuel. Ainsi, **malgré la garantie statutaire, la majorité des 2/3 du personnel du Conseil régional, qui sont des femmes, a gagné en moyenne moins que le tiers restant, constitué par des hommes.** Aucune étude n'a été établie à ce jour pour expliquer ces différences.

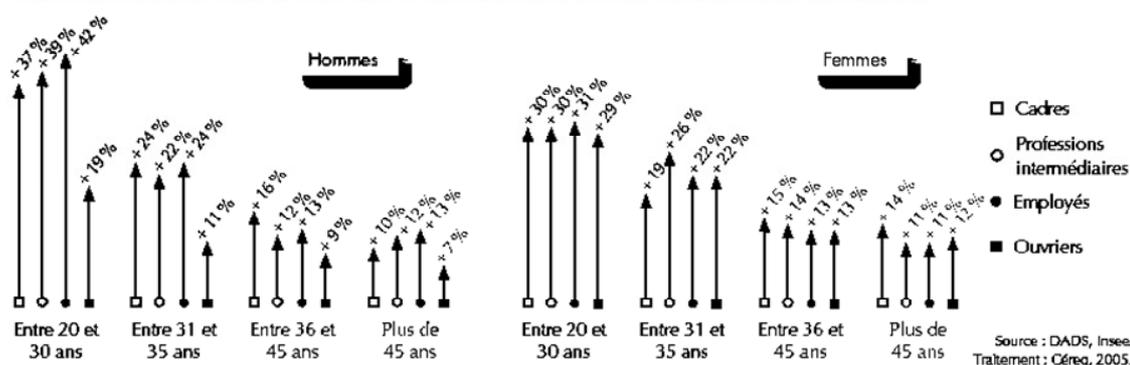
1.2.3.2. Des progressions inégales

Dès le début de la vie professionnelle, la rémunération moyenne entre hommes et femmes connaît un écart de plus de 20 %⁸. Or, on sait que le revenu progresse plus rapidement lors des premières années de vie active : « avant 25 ans, il croît en moyenne de 7,5 % par an pour les jeunes hommes et de 6,5 % pour les jeunes femmes »⁹. La progression sera donc moindre pour les femmes, qui débutent leur carrière avec un revenu moins important que celui des hommes.

L'âge, et son corollaire l'ancienneté sur le marché du travail, semblent être des facteurs déterminants de la progression de salaire des hommes. **Du début de carrière au poste obtenu à l'âge de 30 ans, la progression est fulgurante pour les hommes et reste moins marquée pour les femmes.**

Encadré n° 7 : Progression du salaire, âge et catégorie socioprofessionnelle

Évolution moyenne du salaire, entre 1992 et 1998, des salariés du secteur privé travaillant à temps plein.



Source : DADS, Insee. Traitement : Céreq, 2005

⁷ In *Intégrer l'égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique territoriale*, rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, rapporteure Evelyne BOSCHERON, 21 décembre 2005.

⁸ Source : *Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière*, Insee première n° 801, août 2001.

⁹ Source : *Les salaires des hommes et des femmes*, Bref n° 219, publication du Céreq, mai 2005.

Il semble que la mobilité soit la cause de cette différence de progression. En effet, durant les cinq premières années d'activité, la voie de la mobilité est plus souvent empruntée par les hommes (37 %) que par les femmes¹⁰ (32 %), et plus souvent en bénéficiant d'une promotion (68 %) que les femmes (60 %). En outre, « l'espérance de gain des salariés masculins est en moyenne de 22 % avec la mobilité externe et de 16 % en interne. En revanche pour les femmes, l'avantage est légèrement en faveur de la mobilité interne, laquelle génère une croissance de 14 % contre 13 % pour la mobilité externe »¹¹.

L'inégalité de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes débute donc dès le premier emploi et perdure durant les cinq premières années de carrière. Les écarts accumulés alors sont très difficilement rattrapables et constituent l'une des raisons de l'inégalité salariale en France et en Bourgogne.

1.3. LA FORMATION CONTINUE

La formation continue vise à permettre à des personnes de se perfectionner dans leurs compétences mais aussi d'évoluer dans leur vie professionnelle en acquérant de nouvelles qualifications. Le CESR s'est interrogé sur le rôle de la formation professionnelle en matière de promotion des femmes dans leur emploi.

Il s'est appuyé sur les travaux du CEREQ¹² qui a mené des enquêtes dans diverses entreprises sur ce thème. Si depuis 1971, l'accès des salariés à la formation professionnelle continue a plus que triplé, évoluant de 11 à 34 % dans les entreprises d'au moins dix salariés, la représentation féminine parmi les stagiaires est passée de 20 à 36 % en trente ans.

Il apparaît que « des inégalités persistent au détriment des femmes : une moindre diversité des stages, une plus grande proportion d'actions de courte durée et peu diplômantes, un moindre accès à la formation, notamment pour le personnel ouvrier, mais aussi un manque de propositions et d'informations et un certain oubli des contraintes familiales dans l'organisation des stages ».

C'est bien souvent la stratégie de l'employeur qui joue un rôle prépondérant dans la politique générale d'élaboration d'un plan de formation pour inciter et motiver les salariés pour entrer en stage. Si la formation est ouverte à tous les salariés, de nombreux obstacles rendent ce droit théorique pour les ouvrières. La désorganisation du rythme de vie familiale représente souvent un problème difficile à gérer pour les mères de famille : travail ou devoirs le soir, horaires de travail décalés, sentiment que la formation n'améliorera pas ultérieurement les conditions de travail.

L'AGEFOS PME¹³ de Bourgogne finance des formations dans plus de 4 000 entreprises de la région¹⁴. Son directeur a pu faire part, lors de son audition, d'un recours accru à la formation continue qui a quasiment doublé en 3 ans du fait d'actions décentralisées menées par l'organisme de formation. Les femmes qui sont 42 % des salariés, représentent aussi 40 % des stagiaires. Il ne constate pas d'inégalités flagrantes dans ce secteur ; les formations jouent un rôle de rattrapage sur les deux catégories extrêmes : ouvriers non qualifiés et ingénieurs et cadres. Mais il s'agit de formations courtes et peu structurantes.

¹⁰ Source : *Les salaires des hommes et des femmes*, Bref n° 219, publication du Cereq, mai 2005.

¹¹ Ibidem.

¹² CEREQ/IREDU/CNRS, Christine GUEGNARD, « Le temps d'apprendre » Regards sur la formation professionnelle continue, décembre 2004 et « la formation professionnelle continue en chiffres », janvier 2005. Etudes financées dans le cadre du programme européen EQUAL.

¹³ Pascal SAMSON, délégué régional de l'AGEFOS/PME Bourgogne, Dijon, 21 septembre 2006.

¹⁴ 1 212 entreprises de plus de 10 salariés et 3520 entreprises de moins de 10 salariés.

De son point de vue, il faudrait considérer les effets de la réforme de la formation professionnelle et notamment la mise en place des DIF (Droit Individuel à la Formation)¹⁵. Un gros effort est à faire dans ce cadre.

Il signale combien les questions de garde d'enfants représentent un frein pour le départ des femmes en formation. La chambre de commerce et d'industrie de Sens a mis en place un système de garde d'enfants pour pallier ces difficultés. Une réflexion sur le temps privé/temps professionnel doit être menée.

1.4. LE PARCOURS PROFESSIONNEL

1.4.1. L'entretien annuel

L'entretien annuel d'évaluation est assez couramment usité dans les entreprises et dans la fonction publique depuis les années 1980. Parfois appelé entretien d'appréciation ou de carrière, ce dispositif doit permettre à la direction de l'entreprise comme au salarié d'évaluer les performances professionnelles de l'année écoulée, ainsi que les perspectives pour les années à venir : promotion, formation, mutation, négociation salariale, plan de carrière...

Cet entretien détermine les relations à venir entre salarié et direction : il est essentiel parce que c'est très souvent à partir de cet entretien que se déclenchent les évolutions de carrière.

Certaines entreprises décident de repousser la date d'un entretien annuel lorsque celui-ci doit se dérouler durant une période de congé de maternité, mais c'est encore une pratique qui fait figure d'exception.

La question de la maternité et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée fait souvent l'objet d'interrogations de la part du représentant de la direction, et peut constituer un frein à l'évolution professionnelle d'une femme. Il est à remarquer que ces questions n'interviennent pas ou ne sont qu'allusives lors des entretiens des salariés hommes.

1.4.2. Les murs et les plafonds de verre

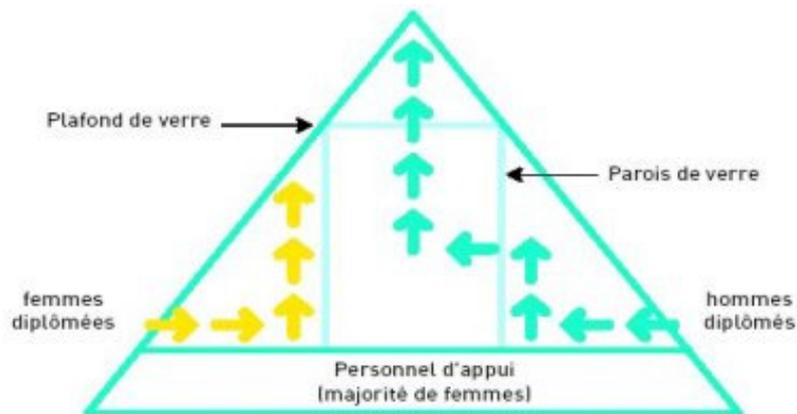
Le cheminement professionnel d'une femme est plus souvent monolithique que celui d'un homme. Ce constat est celui qu'a fait un journaliste du Wall Street Journal en 1986 qui le premier a utilisé l'expression « plafond de verre » (glass ceiling en anglais) à propos de la situation professionnelle des femmes. **Le plafond de verre « est la terminologie imagée pour désigner le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations »**¹⁶.

Cet ensemble d'obstacles visibles ou invisibles pousse les femmes à stagner durant une grande partie de leur vie professionnelle à des postes à faible responsabilité, où aucune promotion n'est envisageable. En 1997, un rapport du Bureau international du travail ajoute au plafond de verre l'existence d'une « paroi de verre ».

¹⁵ DIF prévu par la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social

¹⁶ Source : www.halde.fr

Encadré n° 8 : Le plafond de verre



Source : Etude Orse n° 5, février 2004

La majorité des femmes qui atteignent des postes de haut niveau se retrouvent le plus souvent dans les filières comme les ressources humaines ou l'administration, considérées comme moins centrales et moins stratégiques pour l'entreprise. « Il est par conséquent extrêmement difficile pour les femmes de se déplacer latéralement pour accéder aux secteurs stratégiques tels que le développement produit ou les finances, puis de s'élever « par l'allée centrale » jusqu'à des postes de direction clefs de la structure pyramidale caractéristique des grandes entreprises »¹⁷. **Ces parois de verre constituent une véritable ségrégation verticale du travail, accentuée par la ségrégation horizontale qui bouche plus ou moins l'accès des femmes aux professions dites masculines.**

1.4.3. Chômage et temps partiel

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.

Le taux de chômage global en mars 2006 s'élève à 9,5 % de la population active¹⁸. Pour les femmes, il est de 10,5 %, supérieur de 1,7 point à celui des hommes¹⁹. « Toutes catégories confondues, la demande d'emploi en fin de mois concernait [fin décembre 2005] un peu plus de 2 millions de femmes, soit 53 % de l'ensemble »²⁰. Les femmes s'inscrivent au chômage notamment suite à une fin de contrat (27,7 %) ou un licenciement (16,6 %). La part des femmes indemnisables est moins élevée que celle des hommes : 56,8 % contre 63 %. En outre, le montant de l'indemnisation est moins important pour les femmes que pour les hommes.

¹⁷ L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises, étude de l'Observatoire sur la responsabilité sociale des entreprises (ORSE), février 2004.

¹⁸ Source : Veille statistique, Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité, note mensuelle, mai 2006.

¹⁹ Source : Insee, données statistiques 2005.

²⁰ L'essentiel n° 4, Madame Danielle Gréco, Observatoire de l'ANPE, juillet 2006. Les données qui suivent proviennent de ce document.

En Bourgogne, le chômage touche plus les femmes que les hommes : 12,7 %, contre 8,9 % (2004). Toutefois, cet écart se réduit peu à peu, puisqu'il était de 5,4 points en 1999 (14,6 % contre 9,2 %). Cette tendance s'explique par le fait que le marché du travail est depuis quelques années moins défavorable aux femmes qu'aux hommes, avec des créations d'emplois dans le secteur tertiaire et, à contrario, des destructions dans l'industrie²¹.

Toutes catégories confondues, 770 600 femmes sont inscrites en 2005 depuis un an ou plus au chômage, soit 38 % de la demande d'emploi féminine, contre 35,8 % pour les hommes²². Globalement, la part des femmes parmi les chômeurs de longue durée atteint 54,6 %²³.

La demande d'emploi des femmes se caractérise par une demande élevée d'emploi à temps partiel : 21 % des femmes sont inscrites en catégories 2 et 7, contre 4,7 % des hommes. Par ailleurs, le fait d'exercer des activités réduites ou occasionnelles est plus fréquent chez les femmes : fin 2005, plus d'un tiers des inscrites en demandeurs d'emploi était concerné par des activités réduites. De plus, les femmes sortent davantage du chômage que les hommes pour rentrer en formation (11,6 % contre 10,1 %) et interrompent plus souvent leur recherche d'emploi (11,1 % contre 5,3 %). Les emplois que les femmes reprennent sont plus souvent à temps partiel (33,1 % contre 10,8 % pour les hommes), et plus d'une femme sur six reprend un emploi d'une durée hebdomadaire inférieure à 20 heures²⁴.

Selon une enquête de l'Observatoire des inégalités en 2005²⁵, 80 % des 4 millions de salariés à temps partiel en France sont des femmes. Un tiers d'entre elles a choisi leur temps de travail, notamment dans la fonction publique ; les autres subissent le temps partiel « contraint », représenté le plus souvent par des emplois précaires.

1.5. DANS LA VIE SOCIALE ET ASSOCIATIVE

1.5.1. Un accès aux mandats électifs encore limité, malgré des progrès

Afin d'accélérer la féminisation de la vie politique française, la loi²⁶ a consacré le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. Dans les conseils municipaux des communes de 3 500 habitants ou plus, la proportion des femmes a presque doublé lors des élections de mars 2001 pour atteindre 47 % des sièges. Toutefois, le nombre de femmes élues maires de ces communes ne représente que 6,6 % des maires (contre 4,95 % en 1995) et 13 % si on considère les communes de toutes tailles.

Les femmes sont plus souvent mairesses des petites communes.

Au sénat, 10,9 % des sénateurs sont des femmes. Au niveau de l'assemblée législative, la nouvelle assemblée élue en juin 2002 ne compte que 12,31 % de femmes.

²¹ Source : Insee Bourgogne

²² Source : ibidem

²³ Source : *Veille statistique*, Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité, note mensuelle, mai 2006.

²⁴ Source : ibidem

²⁵ Source : www.inegalites.fr

²⁶ Loi constitutionnelle du 8 juillet 1999 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes, complétée par la loi du 6 juin 2000 n°2000-493 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

La Bourgogne compte aujourd'hui 29,8 % de conseillères municipales (2001), 8,6 % de conseillères générales (2003) et 45,6 % de conseillères régionales (2004). On dénombre également deux députées (sur 17 représentants à l'Assemblée nationale) et aucune sénatrice (pour 10 représentants au Sénat), soit un taux de féminisation des parlementaires bourguignons de 7,4 % (contre 14,5 % pour l'ensemble du Parlement).

1.5.2. Les femmes présentes, mais pas dirigeantes, dans la vie associative

Si les femmes et les hommes sont en nombre presque équivalents parmi l'ensemble des bénévoles associatifs, il n'en est pas de même parmi les dirigeants associatifs²⁷. Le monde associatif est donc à l'image des autres cellules de la société : monde politique, entreprises, syndicats... Ce constat devrait interpeller les associations sur au moins deux questions fondamentales : l'objectif en tant que tel de parité et d'égalité, et la place des femmes dans le processus de renouvellement des dirigeants associatifs.

Dans le cadre d'une politique volontariste menée depuis plusieurs années par la Délégation interministérielle à l'innovation économique et sociale (DIES) et visant à donner aux femmes toute la place qui leur revient dans les instances dirigeantes des associations, une recherche-action a été confiée à L'Union Retravailler et un guide pédagogique a été construit afin d'aider les associations à promouvoir des actions pour l'égalité.

1.6. LES TEMPS

Le problème des « temps » est une préoccupation constante des jeunes générations, femmes et hommes. Les jeunes couples ont à coordonner les différents moments de leur vie : temps de travail et de transport, temps pour la famille, temps pour le conjoint, temps pour la culture et les loisirs, temps de repos...

La répartition des responsabilités familiales

Cette difficile conciliation repose souvent sur les jeunes mères. Aujourd'hui, le partage des tâches domestiques est toujours inégalitaire²⁸. Ainsi, les femmes assurent près de 80 % du noyau dur des tâches domestiques, ce qui n'a pas évolué depuis 20 ans. En 13 ans, les femmes qui exercent une activité professionnelle ont gagné 7 minutes par jour de travail domestique en moins. En outre avec les enfants, la répartition des tâches est encore plus inégalitaire.

C'est actuellement encore majoritairement les femmes qui assurent les responsabilités de la vie familiale.

Des modes de garde en nombre insuffisant

Notre pays manque de places pour accueillir les enfants de moins de 3 ans. On estime, au niveau national, que 10 % des enfants de moins de 3 ans, soit 240 000 ne trouvent pas de solution de garde²⁹. Ce sont alors en quasi-totalité, les femmes qui font « le choix » de rester à la maison.

Philippe BAS, ministre délégué à la Famille, a présenté récemment un plan petite enfance qui prévoit notamment de diversifier les modes de garde et d'augmenter le nombre de places en crèche pour permettre aux femmes de mieux concilier leur activité professionnelle avec leur vie familiale...

²⁷ Colloque « L'égalité d'accès aux responsabilités associatives entre les femmes et les hommes », 3 octobre, 2006, Paris.

²⁸ Françoise DUMONTIER, Jean-Louis PAN KE SHON « En 13 ans, moins de temps contraint et plus de loisirs », INSEE, octobre 1999.

²⁹ Source : Plan petite enfance présenté le 6 novembre 2006 par Philippe BAS, Ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille.

Pour augmenter l'offre d'accueil collectif, le gouvernement a autorisé en 2004 les entreprises à bénéficier des aides des Caisses d'allocations familiales pour créer et faire fonctionner des crèches, notamment grâce à la signature de « Contrats enfance ». En moyenne, les réductions d'impôt et l'aide de la CAF couvrent 75 % des frais engagés par l'entreprise. Dans la pratique, les bénéficiaires de ces aides sont majoritairement les grandes entreprises.

Ces mesures destinées à financer des structures d'accueil de la petite enfance risquent toutefois de limiter de fait les aides disponibles pour les collectivités publiques.

2. DES LEVIERS POUR UNE MISE EN OEUVRE

2.1. CADRE LEGAL

2.1.1. Principaux textes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est un objectif primordial pour l'évolution d'une société. Tant au niveau national qu'international, des débats ont lieu et nourrissent la vie politique.

1946	Préambule de la Constitution française	« La loi garantit à la femme dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes »
1957	Traité de Rome	Pose comme principe fondateur de la Communauté économique européenne l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
1972	Loi	Inscrit le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes dans la loi française
13 juillet 1983	Loi Roudy	Etablit l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
1995	4 ^{ème} Conférence mondiale sur les femmes	Institution du Programme d'action Pékin, signé par 189 gouvernements. Douze domaines d'action dont l'éducation et la formation des femmes, l'élimination de la ségrégation professionnelle, la promotion d'une image équilibrée et non stéréotypée de la femme dans les médias.
Octobre 1995	Décret n° 95-1114	Création de l'Observatoire de la Parité
1997	Traité d'Amsterdam	Etablit l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes
9 mai 2001	Loi Génisson	Obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés d'établir chaque année un rapport écrit sur « la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes », préalable à une négociation périodique Commission « égalité » du CE dans les entreprises de plus de 200 salariés
1 ^{er} mars 2004	Accord	Accord national interprofessionnel signé par les partenaires sociaux relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
28 juin 2004		Mise en place du Label Egalité
Janvier 2005	Accord	Accord cadre entre l'ANPE et le Ministère de la Parité et de l'Egalité professionnelle
18 janvier 2005	Plan de cohésion sociale	Article 133 : mesures pour réduire les inégalités, notamment pour favoriser le retour à l'emploi des femmes après un congé maternité ³⁰
22 février 2006	Rapport	Rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes
23 mars 2006	Loi n° 2006-340	Loi relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Objectif : supprimer les écarts salariaux entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010
18 octobre 2006	Décret n° 2006-1270	En application de l'article 7 de la loi du 23 mars 2006, ce décret donne le détail des indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Sont notamment considérés comment indicateurs, l'existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption et l'existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.

³⁰ Loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale, 18 janvier 2005, article 133.

Le projet de loi sur la parité entre les hommes et les femmes dans les structures exécutives des conseils régionaux et municipaux des villes de plus de 3 500 habitants devrait être présenté en Conseil des ministres, avant fin novembre 2006, et au Sénat, avant la fin de l'année 2006.

2.1.2. Principaux dispositifs au niveau européen

2.1.2.1. L'association Arborus : depuis 1995

Association loi 1901 créée en 1995, **Arborus œuvre pour la promotion du rôle des femmes au niveau européen. La valorisation du rôle des femmes est liée à la valorisation du travail des femmes.** Grâce à son Centre conseil formation pour les femmes, cette association favorise l'accès des femmes aux postes décisionnels en leur proposant des formations spécifiques dans les secteurs politique ou économique. Aussi œuvre-t-elle pour l'égalité professionnelle, en apportant son aide aux entreprises désireuses d'intégrer l'égalité professionnelle et la parité à la gestion de leurs ressources humaines. Chargée de mission par le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, l'association Arborus a été partenaire du développement du Label Egalité.

2.1.2.2. Le projet EQUAL : depuis 2001

Le programme d'initiative communautaire EQUAL³¹ est né sous l'impulsion du Fonds social européen (FSE). Il a pour ambition la lutte contre toutes les formes de discrimination et d'inégalité dans la sphère du travail et de l'emploi. Le programme fonctionne sous forme d'appels à projets, devant répondre à des exigences précises évaluées sous forme de thèmes de travail. Les projets retenus bénéficient de bourses financées par le FSE afin d'aider à leur développement. Les projets sont à déposer aux différentes directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP).

C'est dans le cadre de ce programme que des recherches ont été effectuées, notamment celles réalisées par le CEREQ sur l'égalité hommes/femmes en formation continue. Grâce aux contributions de ce fonds, des réalisations ont pu voir le jour :

- montage des salons comme « les carrières au féminin »
- des plaquettes d'informations...

La première phase de l'initiative Equal a été réalisée avec succès en Bourgogne par l'intermédiaire notamment de l'association Féminin Technique (FETE), dont le projet « Nouveaux acteurs de la mixité des emplois techniques » a été retenu pour la période 2002-2005.

Ce projet vise à améliorer l'accès des femmes aux métiers techniques de tous niveaux. Les différents acteurs de la chaîne de l'emploi intéressés par ce projet ont pu concrétiser leur engagement dans la démarche en signant une charte régionale « Egalité et mixité professionnelles ». Une trentaine d'organismes, dont la moitié d'entreprises, a adhéré à cette charte en Bourgogne entre 2002 et 2005³². Quarante-cinq nouvelles signatures de chartes sont prévues en Bourgogne pour l'année 2006.

³¹ Source : www.equal-france.com

³² Source : www.feminin-technique.com

2.1.3. Principaux dispositifs au niveau national

2.1.3.1. Le Ministère délégué aux Droits des Femmes et à l'Égalité

La politique de l'État en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes³³ tend à faire coïncider égalité de droits et égalité réelle. En effet, il reste encore de nombreux domaines où cette égalité ne s'est pas concrétisée.

La politique conduite repose sur une double approche, à la fois **intégrée** et **spécifique** :

- **intégrée**, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des femmes et des hommes dans l'analyse, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques dans tous les secteurs (emploi, formation, éducation, orientation, culture, loisirs,...etc.),
- **spécifique** puisqu'il subsiste des inégalités de fait qui nécessitent encore des mesures positives en faveur des femmes. Il s'agit notamment de leur permettre de connaître l'ensemble des droits dont elles disposent et d'y avoir accès, de proposer aux femmes qui dénoncent les violences qu'elles subissent au sein de leur couple les moyens de retrouver une autonomie et de mettre en place des dispositifs particuliers pour l'orientation des jeunes filles, la mixité des emplois, l'accès ou le retour à l'emploi, la création d'entreprise...

Cette double approche nécessite une dynamique interministérielle et partenariale, traduite par des relations continues avec l'ensemble des services déconcentrés de l'État, le renforcement du dialogue social avec les partenaires sociaux, un partenariat étroit avec les collectivités territoriales, les entreprises, les chambres consulaires, le secteur associatif et une sensibilisation des élus à tous les niveaux.

Le service déconcentré aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) contribue à la mise en œuvre de cette politique. Le programme du service aux droits des femmes comprend quatre champs principaux, les crédits étant principalement concentrés sur les 2 premiers cités :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- l'égalité en droit et dignité,
- l'articulation des temps de vie,
- l'accès des femmes aux responsabilités dans la vie politique, économique et associative.

2.1.3.2. La féminisation des noms de métiers

En 1998, le Premier Ministre³⁴ a souhaité que la féminisation des appellations professionnelles entre dans nos mœurs et a demandé aux administrations « de recourir aux appellations féminines pour les noms de métier, de fonction, de grade ou de titre dès lors qu'il s'agit de termes dont le féminin est par ailleurs d'usage courant (par exemple, la secrétaire générale, la directrice, la conseillère) ». Il a également demandé à la commission générale de terminologie de faire le point sur l'état de la question et à l'Institut national de la langue française (INàLF) d'établir un guide pour les usagers qui contienne des recommandations concernant les formes féminines les mieux adaptées à nos usages.

À partir d'une analyse des pratiques linguistiques en usage en France dans le passé, et aujourd'hui dans les pays francophones, le rapport de la commission générale de terminologie constate qu'il n'y a pas d'obstacle de principe à la féminisation des noms de métier, mais estime que les désignations des statuts de la fonction publique ne doivent pas être féminisées et que les textes réglementaires doivent respecter strictement la règle de neutralité des fonctions. Ces propositions sont retenues notamment pour les textes publiés au Journal officiel³⁵.

³³ Audition de Marie BERTIN puis de Catherine HUGONET, déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité. Dijon.

³⁴ Par sa circulaire du 6 mars 1998.

³⁵ Ce rapport est accessible que le site internet de la délégation générale à la langue française.

Quant au « **Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions** », élaboré par l'INALF et le CNRS, il a été publié à la Documentation française sous le titre « **Femme, j'écris ton nom** ». Il établit des règles grammaticales de formation du féminin, recense les difficultés et fournit une liste de substantifs féminins formés selon les règles posées dans l'ouvrage. On passe ainsi du masculin au féminin, de « câbleur » à « câbleuse », de « plasticien » à « plasticienne », nonobstant les termes épiciques tels rosiériste ou terminologue.

2.1.3.3. La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Cette autorité administrative indépendante, créée en 2004, a pour objectifs d'identifier les pratiques discriminatoires. En cas de procès, la personne peut demander l'intervention de la Haute autorité devant les tribunaux. Son action est relayée au plan départemental au travers de la Commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté (COPEC).

2.1.3.4. L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes

Créé par décret en 1995, **l'Observatoire de la Parité a pour mission d'informer le gouvernement et les différents acteurs économiques et sociaux sur la situation des femmes en France et dans le monde**. En 1998, son statut est remodelé : l'Observatoire devient l'interlocuteur privilégié du Premier Ministre qui le saisit directement en vue des textes législatifs et réglementaires à voter. L'Observatoire se prononce selon les principes qui lui sont attachés : prévention et lutte contre les inégalités entre hommes et femmes à tous les niveaux de la société. Il centralise, produit et diffuse des données et des analyses sur la situation des femmes ; il identifie des obstacles à la parité sur les plans politique, économique et social ; il émet des avis sur les textes dont il est saisi par le Premier Ministre et promeut l'accès à la parité par le biais de propositions de réformes au gouvernement. L'Observatoire de la parité est composé de trente-trois membres choisis selon des critères de compétence et d'expérience.

2.1.4. Principaux dispositifs au niveau de la vie professionnelle dans les entreprises

2.1.4.1. L'Observatoire sur la responsabilité sociétale de l'entreprise (ORSE) : juin 2000

Créée en juin 2000, l'ORSE est une association loi 1901 ayant pour but de « collecter, analyser et faire connaître des informations, documents et études sur la responsabilité sociétale des entreprises »³⁶.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est, selon cette association, un point caractéristique de la responsabilité sociétale des entreprises.

En 2003, sur demande de la Ministre en charge de l'égalité et de la parité professionnelle, l'ORSE crée un « **Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises** ». Ce répertoire, conçu de façon très pédagogique, permet à tout acteur de la vie professionnelle de se repérer et d'aborder la question de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise. Il décrit des pratiques d'égalité innovantes en France, en s'appuyant sur des données d'entreprises lancées depuis longtemps dans la recherche de l'égalité. Le répertoire, construit sous forme de fiches, permet d'évaluer les enjeux de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle, tout en offrant les outils de suivi nécessaires.

³⁶ Source : www.orse.org

2.1.4.2. Le rapport annuel Génisson et la négociation : loi de juin 2001

En 2000, la députée Catherine Génisson présente à l'assemblée nationale un rapport³⁷ en vue de la lecture de son projet de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui sera votée en 2001³⁸.

Bien qu'instituée par la loi de 2001, **l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés de présenter chaque année un bilan de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de leur établissement est désignée sous le terme de « rapport Génisson »**. Ce texte est capital pour les femmes qui travaillent puisque l'égalité professionnelle devient un enjeu majeur de la négociation collective.

Le rapport sert de base à une analyse affinée de la situation entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il porte en particulier sur les conditions générales d'emploi (effectifs, durée et organisation du travail, congés, embauches et départs, positionnement professionnel, évolutions de carrières, promotions), les rémunérations, la formation et les conditions de travail. Depuis 2006, s'y ajoutent des éléments obligatoires sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La négociation obligatoire avec les partenaires sociaux s'appuie sur les constats du rapport annuel Génisson pour délimiter des champs d'intervention et des actions spécifiques en vue d'améliorer de façon significative la parité femmes/hommes au sein de l'entreprise.

2.1.4.3. La Charte de l'égalité : mars 2004

Nicole Ameline, ministre déléguée à la Parité et à l'égalité professionnelle, a remis au Premier Ministre le **8 mars 2004 la charte de l'égalité**. Cette date est significative puisqu'elle coïncide avec la journée internationale des femmes. Ce document « fait de l'égalité un élément intrinsèque de la décision publique (...) [et] est l'acte fondateur d'une véritable dynamique de changement social »³⁹. La charte égalité proclame l'engagement du gouvernement en vue d'une égalité réelle entre les hommes et les femmes.

La charte recense 280 engagements que sont prêts à mener les pouvoirs publics, les associations, les élus, les chambres consulaires et les partenaires sociaux en faveur de l'égalité. Cinq axes majeurs de progrès sont déclinés⁴⁰ :

- la parité politique et sociale pour un meilleur partage des responsabilités entre les femmes et les hommes,
- **l'égalité professionnelle pour une contribution renforcée des femmes au développement économique et une réduction des inégalités et des discriminations sur le marché du travail,**
- l'égalité en droits et en dignité et la pleine citoyenneté,
- l'articulation des temps de vie pour un nouvel équilibre des rôles sociaux entre les femmes et les hommes,
- la solidarité européenne et internationale et l'action de la France pour les droits fondamentaux des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde.

³⁷ Rapport n° 2220, présenté au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales par Catherine Génisson, 1er mars 2000.

³⁸ Loi 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 9 mai 2001.

³⁹ Avant-propos de la *Charte de l'égalité*, 8 mars 2004.

⁴⁰ Source : *Charte de l'Égalité*, 8 mars 2004.

Le deuxième axe portant sur l'égalité professionnelle nous intéresse tout particulièrement. Il s'articule autour de **neuf points précis** : la formation initiale, l'insertion professionnelle et la lutte contre le chômage, la mixité des emplois, la lutte contre les discriminations, les éléments constitutifs d'une carrière, la création d'activité, la protection des conjoints des travailleurs indépendants, les femmes et le développement durable et la féminisation des noms de métiers.

Un bilan deux ans après le lancement de la charte de l'égalité a été établi en 2006 par Madame Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité. Selon elle, **39 % des engagements actés par la charte ont été réalisés et 24 % sont en cours de réalisation**. Le ministère en charge de la parité se dit donc satisfait des avancées sociales et économiques suscitées par la charte égalité, mais réitère son intention d'« aller plus vite et plus loin »⁴¹.

2.1.4.4. L'accord national interprofessionnel : mars 2004

Le 1^{er} mars 2004 a été signé l'accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Différents acteurs de la vie professionnelle ont participé à l'élaboration de cet accord : sont signataires au niveau patronal le MEDEF, la CGPME et l'UPA, et au niveau syndical la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT-FO et la CGT.

Partant du constat que « l'emploi des femmes est un facteur de dynamisme social et de croissance économique »⁴², les partenaires ont désiré acter leur volonté d'œuvrer pour l'évolution des mentalités. **Les branches et les entreprises doivent être en mesure de proposer des solutions innovantes au niveau de l'insertion, de l'orientation, du recrutement, de la formation continue, de la mobilité et de la promotion, de l'égalité salariale et de l'évolution des femmes dans le milieu professionnel.**

2.1.4.5. Le Label Egalité : juin 2004

Lancé le 28 juin 2004, le Label Egalité est délivré par l'AFAQ/AFNOR Certification⁴³, en collaboration avec le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle. Il récompense l'exemplarité des pratiques d'entreprises, associations et administrations en matière d'égalité professionnelle.

Le Label Egalité évalue l'entreprise qui le demande par rapport à dix-huit critères spécifiques, élaborés et reconnus par des administrations, des organisations syndicales et patronales. Trois axes majoritaires sont retenus : **favoriser l'égalité professionnelle par la communication interne et externe, permettre l'accès égalitaire à la formation professionnelle continue et prendre en compte la parentalité dans le cadre professionnel**. L'attestation du label est délivrée pour trois ans.

La première entreprise labellisée en France fut PSA Peugeot Citroën en mars 2005, récompensant les avancées et l'engagement de cette entreprise en matière d'égalité professionnelle. A la mi-octobre 2006, 19 entreprises étaient labellisées en France, mais aucune en Bourgogne.

2.1.4.6. L'accord cadre ANPE : janvier 2005

L'accord cadre national entre l'ANPE et le Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle a été signé en janvier 2005, afin de formaliser un partenariat visant à « améliorer significativement l'accès des femmes au marché du travail et leur situation dans l'emploi »⁴⁴.

⁴¹ *Communication* en Conseil des ministres de Madame Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité, 8 mars 2006.

⁴² Source : *Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*.

⁴³ Audition de Mme Stéphanie REINBERGER, ingénieure action régionale, auditeur certifiée ICA pour l'AFAQ/AFNOR, 11 juillet 2006.

Trois enjeux sont identifiés au sein de cet accord :

- **renforcer les moyens de lutte contre le chômage des femmes,**
- **favoriser l'insertion des femmes par des emplois durables sur le marché du travail,**
- **promouvoir l'égalité professionnelle dans tous les secteurs professionnels.**

Les résultats de cet accord, conclu pour une durée de trois ans, sont suivis par un comité de pilotage qui se réunit une fois par an et qui présente son bilan au service public de l'emploi national (SPEN).

2.1.5. Principaux dispositifs dans la fonction publique

2.1.5.1. Le respect des lois

L'égalité entre les hommes et les femmes dans la fonction publique est un principe de valeur constitutionnelle. Le statut général des fonctionnaires impose le respect de cette égalité : « aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe »⁴⁵.

La loi de 1983⁴⁶ impose que soit déposé, tous les deux ans au Parlement, un rapport relatif aux mesures prises dans la fonction publique pour assurer l'application du principe d'égalité des sexes. Le dixième rapport est en cours de préparation ; il sera rendu public à la fin de l'année 2006.

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, mais occupent encore une place trop faible dans l'encadrement supérieur. **Le ministère de la fonction publique se donne pour objectif de lutter efficacement contre les discriminations qui peuvent entraver l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**⁴⁷. Un **Comité de pilotage pour l'égal accès aux emplois supérieurs des fonctions publiques** a été mis en place en 2000. Son troisième rapport publié en 2005⁴⁸, fait un bilan de la place des femmes dans les trois fonctions publiques et comporte des propositions afin de réduire ces discriminations.

Par ailleurs, **les plans pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État**, lancés en mars 2000, ont pour objectif de préciser, en termes chiffrés, le taux de féminisation à atteindre pour chaque catégorie d'emplois et de fonctions de direction et d'encadrement. Chaque ministère s'engage à atteindre les objectifs fixés dans son plan pluriannuel.

Enfin, depuis la fin de l'année 2000 les ministères ont été invités par une circulaire du ministre de la fonction publique à procéder à la désignation d'un coordonnateur chargé d'animer les initiatives prises en faveur de l'égalité professionnelle. Ce réseau, réuni une à deux fois par an sous l'égide de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), favorise les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre les administrations et encourage le travail en commun.

⁴⁴ Source : *Accord-cadre national* entre l'agence nationale pour l'emploi et le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, 19 janvier 2005.

⁴⁵ Article 6 bis, loi n° 83-834 portant droits et obligations des fonctionnaires du 13 juillet 1983.

⁴⁶ Loi n° 83-834 portant droits et obligations des fonctionnaires, 13 juillet 1983.

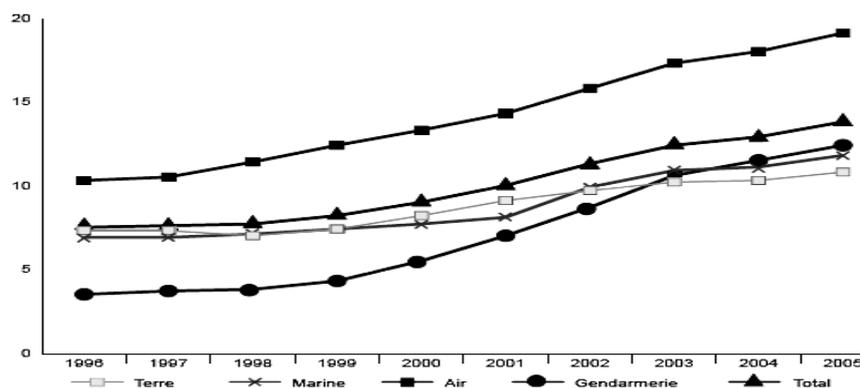
⁴⁷ Source : www.fonction-publique.gouv.fr

⁴⁸ Vouloir l'égalité, troisième rapport du Comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, Anicet Le Pors et Françoise Milewski, DGAFP, septembre 2005.

2.1.5.2. Des expériences probantes

Les campagnes de recrutement des dernières années dans les métiers traditionnellement masculins que sont ceux de la gendarmerie, de la police et du corps des sapeurs-pompiers ont mis en avant les femmes. En 2005, 13,9 % des militaires de carrière étaient des femmes, contre 7,5 % en 1995⁴⁹. Cette évolution montre bien la volonté de diversification du personnel de l'armée.

Encadré n° 9 : Evolution du taux de féminisation du personnel militaire par armée



Source : Bilan social 2005, Observatoire social de la défense

Les seuls métiers à être présentés dans les différents forums de l'emploi conjointement par un homme et une femme sont ceux précédemment cités. La présentation sexuée du métier n'est plus de mise : les publicités montrent des femmes en uniforme, des femmes parlant de leur métier. La féminisation de l'armée, de la police et des pompiers commence et, visiblement, connaît du succès. Des gendarmes femmes, des policiers femmes participent souvent aux carrefours des carrières au féminin et montrent que leur intégration s'est déroulée sans problème. Voir une femme commissaire de police ne choque plus ; la très fermée Brigade des sapeurs-pompiers de Paris a ouvert pour la première fois en 2002 un recrutement pour des femmes au service incendie (59 femmes servent en compagnie d'intervention en 2005⁵⁰).

Dans les collectivités territoriales

La commune de Blanquefort, située dans l'agglomération bordelaise, a décidé de faire de l'égalité des sexes et de la parité une priorité. Outre la nomination d'une conseillère municipale déléguée à la parité, la ville applique strictement le principe de parité au sein de l'équipe municipale, des conseils de quartiers et du contrat éducatif local. Différentes actions ont été menées : des actions de sensibilisation sur ce thème, la formation du personnel communal en relation avec les enfants et les jeunes, la mise en place d'un référentiel parité qui liste l'ensemble des domaines et actions quotidiennes dans lesquelles peut intervenir la parité.

⁴⁹ Bilan social 2005, Observatoire social de la Défense.

⁵⁰ Source : www.prefecture-police-paris.interieur.gouv.fr

2.2. DES INITIATIVES EN BOURGOGNE

2.2.1. Dans les organismes publics

Des actions exemplaires sont menées dans les institutions, administrations et notamment au sein de quelques établissements scolaires.

2.2.1.1. La délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE)

La délégation régionale bourguignonne installée à Dijon⁵¹ s'appuie sur 4 antennes départementales, dotées chacune d'une chargée de mission. Le service déconcentré aux droits des femmes et à l'égalité contribue à la mise en œuvre de la politique du Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité par une mobilisation des acteurs, l'utilisation de crédits d'intervention, la signature d'accords cadres ou de conventions pluriannuelles d'objectifs, l'élaboration de diagnostics ou encore la sensibilisation et la formation d'acteurs.

Elle a assuré, en 2005, l'opération « un an pour l'emploi de 365 femmes », dont le but était d'embaucher une femme motivée dans un métier en déficit de recrutement (bâtiment, transports, métallurgie) et de la former. Sur 800 femmes recensées par l'ANPE, 421 ont été recrutées (dont 19 handicapées).

Elle assure en outre, en Bourgogne, le financement de nombreuses structures associatives parmi lesquelles les Centres d'information sur les droits des femmes et de la famille (CIDFF), l'association Féminin Technique (FETE) et les Associations françaises des femmes diplômées des universités (AFFDU).

2.2.1.2. La chargée de mission « égalité » du Rectorat

Le Rectorat de Dijon⁵² indique mettre en place depuis plusieurs années une politique volontariste d'incitation sur cet axe. Le CESR n'a cependant pas pu connaître les actions concrètes mises en œuvre. Le SAIO a instauré dans certains établissements la démarche d'éducation à l'orientation permettant à chaque élève de mieux se connaître, de découvrir les différents secteurs et les voies de formation qui lui seraient le plus favorables.

A partir de la rentrée 2006, une politique de diversification de l'orientation des jeunes filles doit être prise en compte dans les projets des établissements. Mais le corps enseignant n'est pas toujours sensibilisé à cette question.

Une chargée de mission « pour l'égalité des chances garçons- filles et la mixité » a été mise en place depuis les années 1990 au Rectorat de Dijon⁵³. La responsable actuelle, enseignante à l'université par ailleurs, assure cette mission sur un mi-temps.

- Elle soutient annuellement dans les 4 départements bourguignons un forum pour encourager la formation des femmes aux métiers techniques traditionnellement masculins et aux sciences et techniques,
- elle diffuse des informations sur ce sujet dans les lycées de l'Académie,
- elle organise des tables rondes ou des forums en y invitant des jeunes femmes exerçant dans des métiers techniques traditionnellement masculins.

⁵¹ Auditions de Marie BERTIN puis de Catherine HUGONET, déléguées régionales aux droits des femmes et à l'égalité. Dijon

⁵² Audition de Bernard QUINTARD, chef du Service académique d'information et d'orientation de Bourgogne (SAIO) Dijon, 9 mai 2006.

⁵³ Audition d'Agnès PIGLER, chargée de mission « pour l'égalité des chances garçons- filles et la mixité » Dijon, le 9 mai 2006.

Elle réalise une enquête académique sur les choix des filières pour mieux connaître et comprendre le phénomène, afin de mieux cibler ses actions à partir des constats (critiques ou suggestions) résultant de l'exploitation de cette enquête qui devrait se dérouler sur 3 ans.

2.2.1.3. Les centres d'information et d'orientation (CIO)

Selon le CIO auditionné⁵⁴, les données chiffrées sur les cursus de formation suivis par les jeunes en CAP, BEP et en classe de seconde sont éloquentes. Les garçons se dirigent majoritairement dans les filières scientifiques et techniques, tandis que les filles s'orientent vers le secteur des services.

Il est pourtant possible d'accueillir des jeunes filles dans les filières de formation et dans les installations, ce n'est pas à ce niveau qu'il y a blocage. Il s'agit manifestement d'une question de représentation. Les interrogations sur les représentations des métiers réalisées auprès de jeunes montrent que les stéréotypes sont bien ancrés. Ils considèrent que : « les femmes sont douces, mettent du liant ; les hommes sont forts, font des métiers qui bougent ». Il s'agit donc de faire évoluer aussi l'environnement, les parents, les amis.

Les moyens d'information existent : brochures, salons, stages... et sont à la disposition des jeunes et de leurs familles. Certains CIO sont sensibilisés à cette question et participent à des actions dans ce sens. L'objectif n'est pas de forcer le choix des filles mais de mieux informer pour offrir une égalité des chances. Les garçons quant à eux se dirigent sans problème vers tous les métiers où ils souhaitent aller.

2.2.1.4. Quelques exemples

Les actions menées au lycée Hippolyte Fontaine de Dijon

Les classes de ce lycée technique et technologique⁵⁵ 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 aux filles ces filières et à les accompagner dans leur parcours au lycée. Il s'agit d'actions bénévoles dans lesquelles sont engagés différents membres de l'équipe éducative.

4 actions ont été définies :

1. La diversification des choix professionnels des jeunes filles

Des visites accompagnées sont organisées, à la demande, dans l'établissement pour découvrir le secteur technique. Une plaquette de présentation de l'établissement a été revue pour valoriser l'image des filles. De plus, un accueil spécifique est assuré à leur intention lors de la journée portes ouvertes de l'établissement.

Ce groupe organise des stages au lycée à l'attention des collégiennes de 4^{ème} et de 3^{ème}. Une journée est proposée dans 4 filières avec confection d'objets, câblage, démontage. Les objectifs sont de démontrer leurs capacités à réaliser et d'ouvrir l'éventail de leurs choix professionnels.

2. La modification des représentations des jeunes, mais aussi des adultes de l'établissement

A priori, les personnes ne sont pas contre le fait d'intégrer des filles, mais elles pensent que ce sont normalement les garçons qui intègrent les sections techniques. Le groupe organise une table ronde sur les choix professionnels à l'intention des parents. Il propose tous les ans, avec l'association FETE, une formation de 2 jours destinée au personnel volontaire du lycée. Il a réalisé un CD « jeu te respecte » autour d'un tournoi de badminton.

⁵⁴ Audition de Bernard POISSON, directeur du CIO, Dijon 2, 20 avril 2006.

⁵⁵ Audition de Marie-Hélène ROY et de Florence JOLY, enseignantes en mathématiques et sciences au lycée Hippolyte Fontaine de Dijon, 22 juin 2006.

Enfin, il met en place un « Théâtre Forum » avec le soutien d'un metteur en scène professionnel ; il s'agit de la présentation de saynètes écrites par les jeunes filles sur leur quotidien au lycée, puis d'une discussion avec la salle sur les scènes présentées.

3. Aide aux jeunes filles de l'établissement au quotidien

Les jeunes filles de seconde bénéficient d'un accueil spécifique. Elles sont accueillies à la rentrée avec présentation des personnes ressources du lycée. Quinze jours après la rentrée, un « café gâteaux » est proposé pour les filles peu nombreuses dans leur classe. Il se forme à cette occasion des binômes pour « marrainage » par une élève plus âgée.

Un coin café est prévu à l'infirmerie ; il s'agit d'un lieu où les filles peuvent souffler, se retrouver entre elles. Tous les 2 mois, une réunion « accueil des filles » se tient de 13 à 14 h ; elle permet l'expression de propositions et de solutions.

4. Actions sur l'environnement et l'institution

Cette question est intégrée dans le règlement intérieur qui précise : « Il est du devoir de chacun de ne se livrer à aucun acte ou propos discriminatoire se fondant sur le sexe, la religion... ».

Cette expérience a été relatée dans le cadre des projets innovants de l'Education nationale. Une communication est réalisée régulièrement dans la presse, les journaux télévisés.

Le dispositif « égalité des chances entre les hommes et les femmes » de l'Ecole nationale supérieure des arts et métiers (ENSAM)

L'ENSAM compte seulement 10 % de filles dans ses effectifs ; ce chiffre n'évolue pas dans le temps. Seulement 12,5 % de femmes enseignantes sont sur des postes d'enseignantes chercheuses.

Cette école a répondu au niveau national à un appel d'offre de financement européen qui a débouché sur la signature d'une Convention en octobre 2002 ; elle est devenue la première école d'ingénieurs de France à intégrer cette problématique. L'ENSAM de Cluny fait partie des sites pilotes. Les actions sont pilotées par la mission « égalité des chances femmes/hommes » devenue opérationnelle début 2003. Il s'agit d'une démarche intégrée avec une équipe égalité dans chaque centre. Des étudiants de 3^{ème} année se sont intéressés à ce sujet dans le cadre de leur projet de fin d'études⁵⁶.

Le travail entrepris (et à entreprendre) nécessite du temps, compte tenu de sa profonde complexité, car il faut à la fois agir sur les structures et les mentalités, sur les mécanismes et les comportements. Des actions de sensibilisation et d'information des jeunes filles aux études scientifiques et technologiques en général, et aux études à l'ENSAM en particulier, sont organisées en amont de l'ENSAM (classes de troisième des collèges, seconde et terminale des lycées)

D'autre part, le lien est établi avec les groupes régionaux d'anciens élèves qui prennent contact avec les lycées pour informer les jeunes filles inscrites en classes préparatoires.

La fin de la phase pilote est prévue pour la fin de l'année 2006 et la généralisation de l'expérience aux autres centres est programmée pour l'année 2007.

Outre des actions de sensibilisation au niveau 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 sur les élèves et le 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 femmes/hommes à l'école.

Plusieurs universités comme Reims, Angers, Toulouse, Lyon II... ont également mené des actions sur ce thème.

⁵⁶ Ce projet de fin d'études se réalise sur 600 heures (sur 1 000 h de formation) et compte pour moitié dans la note obtenue. Il a concerné 2 garçons en 2004 ; 2 garçons et 1 fille en 2005.

2.2.2. Dans les entreprises

Malgré l'obligation qu'ont chaque année les entreprises de plus de 50 salariées 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, et sur les rapports. En effet, aucune statistique n'est établie en Bourgogne sur ce thème : les efforts consacrés à l'égalité dans les différentes entreprises restent des actions ponctuelles qui ne connaissent aucun suivi.

De nombreuses entreprises bourguignonnes se sont pourtant penchées sur le thème de l'égalité professionnelle. L'une d'entre elles a particulièrement attiré l'attention du CESR.

L'entreprise Jtekt de Dijon⁵⁷ a signé début 2006 un accord « égalité professionnelle » avec les partenaires sociaux qui formalise les pratiques déjà en vigueur au sein de l'entreprise. Des initiatives intéressantes ont lieu au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution des carrières et de la maternité. La commission « égalité professionnelle » a été créée spécifiquement pour préparer les délibérations du Comité d'entreprise relatives aux rapports femmes/hommes. Elle se réunit au moins une fois par an et s'assure de l'application de l'accord.

Parmi les dispositifs mis en place dans cette entreprise, nous pouvons retenir :

- **au niveau du recrutement** : les offres d'emploi sans indication de sexe, un recrutement féminin qui dépend du taux de candidatures féminines sur le poste concerné.
- **au niveau de la formation** : le pourcentage des heures de formation au bénéfice des femmes est égal au taux de femmes dans l'entreprise. Si un écart a lieu, des actions de formations spécifiques pour les femmes peuvent être engagées.
- **au niveau de la rémunération et de l'évolution de carrière** : barèmes d'embauche égaux entre femmes et hommes, évolution de la rémunération selon des critères identiques.
- **sur la maternité et l'éducation des enfants** : possibilité d'obtenir un entretien spécifique avant ou après le congé de maternité ; service médical à disposition ; des places de parking spécifiques dans l'entreprise pour les salariées enceintes ; 16 heures par an et par enfant rémunérées en cas de maladie ou à la rentrée scolaire pour les pères et les mères ; information sur le congé de paternité.

2.2.3. Des partenariats

2.2.3.1. Le Conseil régional de Bourgogne et l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) de Bourgogne

La métallurgie regroupe un nombre très important d'entreprises. Ce secteur emploie 2 millions de salariés dans 48 000 entreprises au niveau national. En Bourgogne, ce sont 55 000 salariés travaillant dans 1 542 établissements qui sont concernés⁵⁸.

Le positionnement des femmes dans les métiers de la métallurgie demeure faible, malgré une volonté de féminisation de la branche depuis plusieurs années. **Partant du constat que les femmes représentent seulement 21 % des salariés de la métallurgie, l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM) veut féminiser son secteur** à travers des dispositifs forts.

Le forum « Industrielles » a eu lieu en mai 2005 à Bercy. Il a réuni 12 000 femmes auxquelles ont été présentés les métiers de la métallurgie par des femmes travaillant dans ce secteur.

⁵⁷ Audition de M. Stéphane DARMEDRU, DRH de l'entreprise JTEKT à Dijon (production d'assistance automobile, deux usines en Bourgogne : à Dijon et à Chevigny).

⁵⁸ Audition de Madame Véronique GUILLON, déléguée générale de l'UIMM de Côte-d'Or, secrétaire générale de l'UIMM de Bourgogne, 10 octobre 2006.

L'UIMM de Bourgogne a signé en juin 2006 avec l'Etat, le Conseil régional de Bourgogne, l'Assedic et l'Académie de Dijon un « Contrat d'objectifs territorial de la métallurgie en Bourgogne 2006-2010 ».

Ce contrat s'articule autour de trois défis majeurs :

1. attractivité de la branche (les entreprises éprouvent des difficultés à attirer les jeunes),
2. évolution de l'appareil de formation professionnelle,
3. professionnalisation des salarié(e)s pour leur permettre d'acquérir une meilleure employabilité.

Ce contrat évoque parfois la question de la place des femmes mais a du mal à dépasser le constat.

2.2.3.2. Le dispositif « Bâtir au féminin » de la Fédération française du bâtiment (FFB) de Bourgogne

Parmi les 9,7 % de femmes salariées du secteur du bâtiment en France, seulement 1,2 % d'entre elles travaillent sur des postes de production⁵⁹. Cette proportion nationale est sensiblement identique en Bourgogne parmi les 32 000 salariés du secteur⁶⁰. La Fédération française du bâtiment développe une réelle politique d'intégration des femmes dans son secteur. En 2004, l'objectif de tripler les effectifs de femmes sur les chantiers et les ateliers avant 2009 est lancé.

Face au désintérêt des femmes pour les métiers du bâtiment, la Fédération de Bourgogne participe à un projet européen Equal co-financé par le FSE, le Droit des femmes, le Conseil régional et l'AREF BTP Bourgogne. Ce projet intitulé « **Bâtir au féminin** » a été institué en mai 2005 pour une durée de deux ans et demi. Il cible le public féminin, les entreprises et les relais emploi-formation et a pour but d'« expérimenter, observer et évaluer de nouvelles méthodes d'intervention (...) afin de généraliser et transférer les bonnes pratiques ». **De « Bâtir au féminin » doit résulter un accroissement du nombre d'orientations du public féminin vers les métiers du bâtiment, une évolution des pratiques d'embauche des femmes dans ce secteur ainsi que l'insertion (sous forme de différents types de contrats) de 200 femmes dans des entreprises du bâtiment.**

Une enquête emploi formation a été effectuée auprès des adhérents de la FFB Bourgogne afin d'affiner les orientations du projet « Bâtir au féminin ». 73 % des entreprises ayant répondu à l'enquête se disent prêtes à embaucher des femmes sur des postes de production et 532 postes à pourvoir ont été identifiés. Près de 500 femmes ont été informées sur les métiers du bâtiment ; 256 femmes ont été reçues en entretien d'orientation, dont 66 ont intégré un parcours d'insertion. A ce jour, 52 femmes sont en outre engagées dans un parcours professionnalisant ou embauchées et 160 sont accompagnées dans un projet de carrière.

2.2.4. Des associations

2.2.4.1. L'association Féminin Technique (FETE)

Créée en 1992, l'association Féminin Technique (FETE)⁶¹ fusionne avec les associations Orientation Féminin (ORFE) et Insertion des Femmes dans les Métiers Techniques (IFEMET) en 2001. Elle devient une entité incontournable de la vie associative bourguignonne.

⁵⁹ Audition de Madame Odette REPELLIN, cheffe de département de la direction des affaires sociales de la Fédération française du bâtiment, 30 octobre 2006.

⁶⁰ Audition de Madame Céline FERNANDES, chargée de mission emploi formation à la Fédération du bâtiment régionale de Bourgogne, 30 octobre 2006.

⁶¹ Auditions de Madame Francine GOT, directrice de l'association FETE, les 6 avril et 31 août 2006.

Partant du constat que les femmes ne sont pas égales aux hommes sur le marché du travail, l'association décide de travailler à l'élaboration de plans d'insertion pour les femmes. FETE œuvre pour l'évolution des mentalités, en poussant à la formation et à l'emploi de femmes dans des secteurs où on ne les attend pas, notamment dans les métiers techniques. **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.**

Le travail de l'association pour l'insertion professionnelle des femmes en Bourgogne s'articule 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** (quand le nombre de bénévoles le permet). Ces manifestations, consacrées spécifiquement aux jeunes filles, leur permettent de rencontrer des femmes engagées dans des métiers non traditionnellement féminins.

➤ **la Charte égalité** : l'association FETE désire créer un véritable réseau d'établissements œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, a-t-elle établi depuis juin 2005, un système de signatures de « chartes égalité », ouvert à tout organisme désirant acter sa volonté d'égalité professionnelle. En septembre 2006, 45 organismes avaient signé une charte ; 80 signataires au total sont attendus fin 2006. Des établissements aussi différents que des entreprises (Pouletty, Esprit Bois, Divia, Adept telecom, Intersport...), des organismes de formation (AFPI, AFPA, ENESAD, Université de Bourgogne...), des organismes de conseil en orientation (centre d'information et d'orientation (CIO) de Dijon 2, de Digoïn, de Montceau-les Mines et d'Autun), des organismes de conseil emploi-formation (Synergie, ANPE, MIFE d'Autun...) ou encore des collectivités territoriales (mairie de Longvic) ont signé cette charte. **Les organismes sont invités à partager leurs points de vue et leurs expériences, à débattre au sein d'un véritable réseau énergique que dynamise de façon exemplaire l'association FETE.**

2.2.4.2. Les Associations Françaises des Femmes Diplômées des Universités (AFFDU)

L'AFFDU est une association nationale adhérente d'une Fédération internationale (FIFDU) qui regroupe 78 pays et qui a un statut d'ONG. Cette fédération a été créée (en 1918) à partir de la conviction que l'éducation des femmes était un facteur de paix dans le monde. Il s'agissait au départ d'inciter les jeunes filles à poursuivre des études, de les encourager à obtenir des diplômes pour prendre place dans la vie sociale. Cet objectif étant atteint, il faut désormais aider les femmes à mieux exploiter leur diplôme car si les jeunes filles sont très présentes dans les premiers cycles, elles le sont moins au-delà. Il en est de même dans la hiérarchie professionnelle.

L'association compte différents groupes dans le pays ; la fédération française a son siège à Paris. En Bourgogne, on trouve l'AFFDU Bourgogne⁶² et l'AFFDU Dijon, toutes deux complémentaires.

Elles sont des associations « ressources » qui financent des bourses à des étudiantes entreprenant des études longues (par exemple, des thèses) dans des disciplines où les femmes sont encore peu présentes. Elles travaillent à la mise en valeur des femmes scientifiques et à leur visibilité en lien avec l'association « Femmes et Sciences ». Elles participent aux différents salons et forums des métiers et notamment à celui organisé par le rectorat et l'association FETE sur « les carrières au féminin ».

⁶² Audition de Janine BESSIS, présidente de l'Association française des femmes diplômées des universités (AFFDU Bourgogne) et de Madame Meunier, trésorière de l'AFFDU Dijon.

3. ENJEUX ET CONTEXTE

3.1. DEMOGRAPHIE ET ECONOMIE

3.1.1. « Mamy » et « papy » boom

En avril 2006, Nicole Ameline, ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, déclarait : « le choc démographique de 2006 rend plus que jamais nécessaire, pour des raisons de croissance économique, le travail des femmes, dans les meilleures conditions possibles »⁶³.

La pyramide des âges de la population française amorce en effet une période de profond bouleversement. Les « baby-boomers », nés dans l'euphorie des années d'après guerre, appelés désormais « génération papy-boom », passent cette année le cap des 60 ans. Selon une étude récente de l'Insee⁶⁴, la France métropolitaine comptera en 2050 près de 70 millions d'habitants, soit 9,3 millions de plus qu'en 2005. En 2050, un habitant sur trois sera âgé de 60 ans ou plus, contre un sur cinq en 2005. La part des jeunes diminuera, ainsi que celle des personnes d'âge actif.

Encadré n° 10 : Nombre des personnes de plus de 60 ans dans la population française

Année	de 60 à 64 ans	de 65 à 74 ans	de 75 à 84 ans	85 ans ou plus
1946	1 998 090	3 060 305	1 218 095	161 603
1985	2 914 316	3 591 793	2 775 768	684 368
2005	2 657 542	5 071 152	3 790 848	1 085 467

Source : Insee, bilan démographique 2005

Le flux des départs à la retraite annuels qui se situait dans les années 1990 autour de 350 000 va presque doubler : entre 2005 et 2015, les experts du ministère de l'Emploi prévoient une moyenne annuelle de 600 000 départs, que le nombre d'arrivées de jeunes issus du système éducatif ne compensera sans doute pas. A partir de 2010, la population active devrait fondre de 80 000 personnes par an. L'Agence pour l'emploi des cadres (APEC) évoque même un déficit annuel de 40 000 cadres dans le privé⁶⁵.

D'importants besoins de recrutement, à tous les niveaux de l'échelle hiérarchique, vont donc avoir lieu d'ici 2015. L'embauche de femmes est donc une nécessité économique face au retournement démographique auquel la France est confrontée : « les femmes constituent un vivier de compétences qu'il est nécessaire de mobiliser pour répondre aux besoins de l'économie moderne »⁶⁶.

⁶³ Déclaration de Nicole Ameline lors d'une rencontre sur l'égalité professionnelle organisée par Ineum consulting, 30 avril 2006.

⁶⁴ Source : Insee première n° 1089, juillet 2006.

⁶⁵ Source : www.actuchomage.org

⁶⁶ Introduction du Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelles en entreprise édité par l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), mars 2005.

3.1.2. Femmes et performance de l'entreprise

Les études comme les réactions individuelles tendent toutes à le montrer : **intégrer des femmes au sein d'une entreprise améliore l'ambiance de travail et a un impact sur la performance de l'établissement.**

L'association Arborus et la Chambre de commerce et d'industrie de Paris se sont conjointement intéressées à ce thème. En 2005, elles ont mené une enquête pertinente dans laquelle elles concluent : « La présence des femmes et les valeurs qu'elles véhiculent sont des atouts et une richesse pour l'entreprise qui, face aux contraintes de son environnement, doit miser plus qu'avant sur son « capital humain » comme facteur de différenciation »⁶⁷. Au sein d'une société concurrentielle, afficher une volonté de mettre en œuvre l'égalité professionnelle devient un repère positif auquel pourraient adhérer salariés et clients. C'est la thèse soutenue en 2004 dans une étude de la DARES : « **la diversité (donc la féminisation) permet de développer la créativité et l'innovation et donc de se différencier sur le marché, ce qui est gage de performance commerciale** »⁶⁸.

Les femmes et les hommes, différents et complémentaires, s'enrichissent mutuellement en évoluant côte à côte, et notamment dans le monde professionnel. Ce sont en tout cas les conclusions que font nombre de salariés et de chefs d'entreprise qui voient une vraie différence lors de l'embauche d'une femme dans un milieu particulièrement masculin. Ainsi, les salariés d'une TPME bourguignonne⁶⁹ font-ils plus attention à leur manière de s'exprimer, mais aussi à leur façon de s'habiller depuis qu'une femme a été embauchée à un poste de soudeuse en métallerie aluminium. De même, ces hommes ont réfléchi, grâce à l'arrivée d'une femme, à la manière d'appréhender dans leur emploi, très physique, la manipulation des charges.

3.1.3. La raréfaction de la main d'œuvre dans certains corps de métiers

L'arrêté du 2 août 2005⁷⁰ fixant les secteurs en difficulté dont les jeunes employés pourront bénéficier d'un crédit d'impôt est un indicateur pertinent de la raréfaction de main d'œuvre dans certains secteurs d'activité.

Les métiers qui rencontrent des difficultés de recrutement sont les suivants :

- **Agriculture** : maraîchers, jardiniers, viticulteurs,
- **Bâtiment, Travaux Publics** : ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction, ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment, techniciens du bâtiment et des travaux publics,
- **Mécanique, Travail des Métaux** : ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal, techniciens, agents de maîtrise des industries mécaniques,
- **Banque et Assurance** : employés et techniciens des assurances,
- **Commerce** : caissiers, employés libre-service,
- **Hôtellerie, Restauration, Alimentation** : bouchers, charcutiers, boulangers, cuisiniers, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie.

⁶⁷ *L'impact de la féminisation sur la performance de l'entreprise*, enquête de l'association Arborus et de la Chambre de Commerce et d'Industrie (CCIP) de Paris, 2005.

⁶⁸ *La contribution des femmes à la performance*, document d'études, S. Landrieux-Kartochlan, Direction de l'Animation et de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), octobre 2004.

⁶⁹ Audition de M. Eric Boudier, directeur de l'entreprise Boudier à Chenôve, 11 septembre 2006.

⁷⁰ Arrêté du 2 août 2005 relatif à l'instauration d'un crédit d'impôt en faveur des jeunes prenant un métier rencontrant des difficultés de recrutement, Journal officiel du 03 août 2005.

En sus de ces métiers pour la plupart peu qualifiés, des professions hautement qualifiées connaissent elles aussi des pénuries de main d'œuvre : spécialistes en informatique et nouvelles technologies et professionnels de la santé.

Ce sont ces domaines qui doivent être réinvestis par les femmes : si celui du commerce est à forte concentration féminine, les autres secteurs en difficulté sont traditionnellement masculins.

3.1.4. L'accueil des flux migratoires

Depuis une dizaine d'années, l'apparition de tensions sur le marché du travail et leur persistance dans certains secteurs d'activité et certains métiers ont conduit les acteurs de la vie professionnelle française à évoquer la nécessité de recourir à de la main d'œuvre étrangère afin de remédier à des déficits d'offre de travail. **La pénurie de main d'œuvre allée aux prévisions d'évolutions démographiques de la population active laisse présager un recours à l'immigration accru dans les décennies à venir.**

« Même si une information synthétique fait aujourd'hui largement défaut, il semble que les difficultés rencontrées en France par les secteurs du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration et des transports soient partagées par certains de nos voisins européens. Ceci est susceptible de modifier la question du recours à une immigration de travail »⁷¹. En effet, une concurrence au sein même des différents pays européens pourra avoir lieu.

Dans ce contexte, l'employabilité des femmes présentes sur le territoire et inoccupées (chômage, temps partiel imposé) pourrait apparaître comme une solution simple. Accepter l'entrée des femmes dans des milieux professionnels où le manque de main d'œuvre est avéré serait un moyen simple et efficace de réduire l'immigration pour le travail.

Toute action pour faire évoluer l'égalité entre femmes et hommes est prise dans des enjeux économiques et démographiques mais reste, avant tout, un enjeu social en soi. Tout projet social, tout projet de société contient cette question et la réponse à cette question n'est pas neutre.

3.2. UN ENJEU SOCIAL ET DEMOCRATIQUE

On peut même avancer que cette question contient toutes les autres questions parce qu'elle est la mise en acte d'une impossibilité pour notre société d'aller au terme d'un processus engagé vers l'égalité depuis un siècle, processus qui a produit des effets importants mais qui s'enlise.

Tout abandon du projet d'instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes, tout manque de détermination à lever les obstacles, là où il est constaté, concourt à nous entraîner vers une déliquescence de la démocratie et des valeurs républicaines qui structurent notre société. L'enjeu n'est pas seulement moral, économique, démographique ou social, il est tout d'abord un enjeu démocratique, voire de civilisation.

⁷¹ *Quatrième entretiens de l'emploi : Migrations internationales et gestion de l'emploi. Atelier n°1 L'immigration sélective, une solution aux pénuries de main d'œuvre ?*, publications de l'ANPE, octobre 2005.

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 qui produisent des effets d'inégalité.

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 et ambitieuses dans tous les cas et, enfin, pérennes.

BIBLIOGRAPHIE

1. TEXTES OFFICIELS

- **Loi n° 83-834 du 13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires
- **Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000** tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives
- **Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001** relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- **Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004** relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social
- **Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005** de programmation pour la cohésion sociale
- **Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006** relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes
- **Arrêté du 2 août 2005** relatif à l'instauration d'un crédit d'impôt en faveur des jeunes prenant un métier rencontrant des difficultés de recrutement

2. AVIS ET COMMUNICATIONS DES CESR

- **CESR Bourgogne (26 septembre 2001)**, « Femmes formation, Emploi »
Rapporteuse : Dominique GALLET
- **CESR Centre (20 juin 2003)**, « Les femmes en Région Centre Pour une dynamique de la Région Centre : L'égalité des chances entre les femmes et les hommes et la mixité professionnelle »
Rapporteur : Thérèse GALLO VILLA

3. RAPPORTS ET ETUDES

- **CONSEIL REGIONAL DE BOURGOGNE**, « Bilan social 2005 »
- **CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (décembre 2005)**, « Intégrer l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la fonction publique territoriale », rapporteure : Evelyne BOSCHERON
- **ORSE, (février 2004)**, « L'accès des femmes aux postes de décision dans les entreprises »
- **CHARTRE DE L'EGALITE** « Pour l'égalité des hommes et des femmes, la France s'engage » 8 mars 2004
- **CEREQ/ IREDU/ CNRS Christine GUEGNARD** « Le temps d'apprendre. Regards sur la formation professionnelle continue » décembre 2004 et « La formation professionnelle continue en chiffres » janvier 2005 Etudes financées dans le cadre du programme européen EQUAL
- **COLLOQUE** L'égalité d'accès aux responsabilités associatives entre les femmes et les hommes, Paris, 3 octobre 2006
- **PLAN PETITE ENFANCE**, Philippe Bas, 6 novembre 2006
- **RAPPORT n° 2220** présenté au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, Catherine Génisson, 1^{er} mars 2000
- **ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL** relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, 1^{er} mars 2004
- **ACCORD CADRE NATIONAL** entre l'ANPE et le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, 19 janvier 2005

- **TROISIEME RAPPORT** du comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques, *Vouloir l'égalité*, Anicet Le Pors et Françoise Milewski, DGAFP, septembre 2005
- **BILAN SOCIAL 2005**, Conseil régional de Bourgogne
- **BILAN SOCIAL 2005**, Observatoire social de la Défense
- **CONTRAT D'OBJECTIFS TERRITORIAL** de la métallurgie en Bourgogne 2006-2010, UIMM, Conseil régional de Bourgogne, Assedic et Académie de Dijon, juin 2006
- **ENQUETE de l'association Arborus et de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris**, *L'impact de la féminisation sur la performance de l'entreprise*, 2005
- **DARES**, *La contribution des femmes à la performance*, document d'études, S. Landrieux-Kartochlan, octobre 2004

4. OUVRAGES ET REVUES

- **Marie DURU-BELLAT**, *L'inflation scolaire*, La république des idées. Editions du Seuil, 2006.
- **Béatrice MAJNONI D'INTIGNANO**, *Femmes, si vous saviez...* Editions de Fallois, 1996.
- **Alain TOURAINE**, *Le monde des femmes*, Editions Fayard, 2006.
- **Gilles LIPOVETSKY**, *La troisième femme*, Folio essais, Editions Gallimard, 1997.
- **Françoise HERITIER**, (sous la direction de), *Homme, femmes, la construction de la différence*, Editions Le Pommier, Cité des Sciences et de l'Industrie, 2005.
- **Rachel SILVERA**, Nadja Buseyne et Vicki Donlevy-Gomes, *Articuler vie professionnelle et vie personnelle*, Les expériences Equal français 2001-2004, Les Cahiers Racine, 2004.
- **INSEE RESULTATS**, *Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2004*, juillet 2006
- **INSEE PREMIERE** n° 801, *Les écarts de revenu salarial entre hommes et femmes en début de carrière*, août 2001
- **INSEE PREMIERE** n° 1089, juillet 2006
- **INSEE**, *En treize ans, moins de temps contraint et plus de loisirs*, Françoise Dumontier, octobre 1999
- **BREF** n° 219, *Les salaires des hommes et des femmes*, publication du CEREQ, mai 2005
- **L'ESSENTIEL** n° 4, Danielle Gréco, Observatoire de l'ANPE, juillet 2006
- **VEILLE STATISTIQUE**, ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité, note mensuelle, mai 2006
- **RECTORAT Service académique d'information et d'orientation** « Géographie de l'orientation et de l'affectation Enseignement général et technologique » Année scolaire 2004-2005, janvier 2006
- **RECTORAT Service académique d'information et d'orientation** « Géographie de l'orientation et de l'affectation enseignement professionnel et technologique Enseignement général et technologique » Année scolaire 2004- 2005 décembre 2005
- **Association FETE** Brochure « Développer l'égalité et la mixité professionnelles » Guide de bonnes pratiques Réalisée dans le cadre du programme européen EQUAL avec le concours de partenaires
- **ORSE**, *Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelles en entreprise*, mars 2005
- **ANPE**, *Quatrièmes entretiens de l'emploi : Migrations internationales et gestion de l'emploi*, octobre 2005

5. PRINCIPAUX SITES INTERNET

CEREQ

Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

Délégation à la cohésion sociale et à la parité

Education nationale

EQUAL

FETE

Fonction publique

HALDE

INALF

INSEE

Observatoire des inégalités

ORSE

www.cereq.fr

www.CSFPT.org

www.femmes-egalite.gouv.fr

www.education.gouv.fr

www.equal-france.com

www.feminin-technique.com

www.fonction-publique.gouv.fr

www.halde.fr

www.inalf.cnrs.fr

www.insee.fr

www.inegalites.fr

www.orse.org

TABLE DES ILLUSTRATIONS

<i>Encadré n° 1 : Evolution des avis de passage du conseil de classe de 2003 à 2006</i>	1
<i>Encadré n° 2 : Les affectations en BEP par sexe et par filières</i>	2
<i>Encadré n° 3 : salaires nets annuels moyens par catégorie socio-professionnelle (en euros, en 2004)</i>	5
<i>Encadré n° 4 : Des salaires toujours inférieurs pour les femmes actives</i>	6
<i>Encadré n° 5 : Rapport du salaire net annuel moyen femmes/hommes par catégorie socioprofessionnelle regroupée (salaires offerts : en année de travail et en équivalent temps plein) dans la fonction publique - en %</i>	6
<i>Encadré n° 6 : Pourcentage des agents par tranche de rémunération et par sexe</i>	7
<i>Encadré n° 7 : Progression du salaire, âge et catégorie socioprofessionnelle</i>	7
<i>Encadré n° 8 : Le plafond de verre</i>	10
<i>Encadré n° 9 : Evolution du taux de féminisation du personnel militaire par armée</i>	21
<i>Encadré n° 10 : Nombre des personnes de plus de 60 ans dans la population française</i>	28