

# études

NUMERO 13

## L'APPROCHE GENRE EN PACA



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

> Comment les partenaires de l'observation s'approprient cette problématique ?

NOVEMBRE 2009





---

**Directeur de publication**

Christian Poujardieu

---

**Chef de projet**

Anne-Sophie Dumortier

---

**Réalisation**

Fanny Bremond  
Anne-Sophie Dumortier  
Pauline Gay-Fragneaud  
Olivier Liaroutzos

---

**Contributeurs**

Les membres du RREFH  
Toute l'équipe de l'ORM

---

**Conception graphique - PAO**

Marie-Louise Mendy

*L'égalité se construit dans et avec le temps. Elle ne se décrète pas à un instant. C'est pour cette raison qu'ont été inventées les politiques d'égalité destinées à atteindre les différences dans leurs racines et qui autorisent, pour une période, des actions dites positives.*

ANTOINE LYON-CAEN, HÉLÈNE MASSE-DESSEN

« La retraite des femmes ou l'égalité mal comprise »

Le Monde, 11 septembre 2009

## **REMERCIEMENTS**

Que soient remerciées ici toutes les personnes interviewées qui ont accordé une part non négligeable de leur temps aux auteurs.

Que soient remerciés également tous les membres du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH) qui, par leur questionnement et leur relecture du rapport d'étude, ont largement contribué à son enrichissement.

Que soit remerciée encore Anne-Marie Daune-Richard pour sa recherche spécifique sur le thème de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

**CAHIER DES CHARGES**  
**ÉTUDE/GUIDE POUR L'INTÉGRATION DE LA PROBLÉMATIQUE ÉGALITÉ**  
**HOMMES/FEMMES DANS LES POLITIQUES RÉGIONALES**

### **CONTEXTE**

Il existe des différences importantes dans la vie des hommes et des femmes dans tous domaines d'action. Selon la prise en compte ou non de ces différences, les politiques publiques qui semblent neutres, à première vue, n'auront pas le même impact sur la réduction des stéréotypes et des inégalités.

### **OBJECTIFS**

La finalité concrète de cette étude est la création d'un outil méthodologique d'intégration de l'approche genre accessible par tous les partenaires.

L'objectif global est de :

- sensibiliser et motiver les partenaires régionaux sur l'intérêt d'intégrer l'approche genre dans leurs réflexions, travaux et décisions ;
- montrer comment l'analyse genrée d'une action ou d'une politique peut conduire à mettre en œuvre de nouvelles pistes de travail.

Pour cela, il est suggéré de travailler sur les thèmes de l'emploi, de la formation, de la santé, de la retraite, de l'aménagement du territoire, de la mobilité, etc.

### **PUBLIC VISÉ**

Les partenaires institutionnels, les opérateurs, les experts dans les domaines précités sur la région PACA.

### **CONTENU**

Proposition de plan du document de travail :

- 1) La politique européenne et le « *gender mainstreaming* »
- 2) Deux ou trois exemples européens de bonnes pratiques en matière de méthode pour intégrer l'égalité
- 3) Les pratiques en région PACA
  - a. les bonnes pratiques
  - b. les freins à l'intégration de l'approche genre dans les travaux, décisions et actions
- 4) Méthodologie à adopter en PACA  
Proposition du guide méthodologique accessible par tous.

### **ASPECTS ORGANISATIONNELS**

Outre les recherches documentaires, l'analyse des pratiques européennes, ce travail s'appuiera sur une dizaine d'interviews de partenaires afin de connaître leur méthode d'approche et d'appropriation de la problématique genre.

*Novembre 2008*

**Françoise Rastit**

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

**Olivier Liaroutzos**

*Directeur de l'Observatoire régional des métiers*



# L'APPROCHE GENRE EN PACA

> COMMENT LES PARTENAIRES DE L'OBSERVATION S'APPROPRIENT  
CETTE PROBLÉMATIQUE ?

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>5</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<b>MÉTHODE</b> .....	<b>10</b>
<b>PARTIE 1 - LÉGISLATION EUROPÉENNE ET « GENDER MAINSTREAMING »</b> .....	<b>13</b>
1. RAPPELS HISTORIQUES ET LÉGISLATIFS .....	13
2. LE « GENDER MAINSTREAMING » : L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE .....	16
3. EXEMPLES D'INSTITUTIONS ET DE DISPOSITIFS, DE L'EUROPE À LA RÉGION .....	17
3.1 La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail .....	17
3.2 L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Belgique) .....	21
3.3 L'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (France) .....	31
3.4 Le Centre ressources en genre PACA .....	32
3.5 L'Observatoire du droit des femmes et de l'égalité des chances (Conseil général des Bouches-du-Rhône) .....	34
L'ESSENTIEL .....	36
4. À PROPOS DE LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE .....	37
<b>PARTIE 2 - LES PRATIQUES EN RÉGION PACA : DES DONNÉES SEXUÉES À L'APPROCHE GENRE</b> . . . .	<b>43</b>
1. USAGES ET DISCOURS .....	43
L'ESSENTIEL .....	49
2. QUELLES PRODUCTIONS D'INFORMATIONS SEXUÉES EN RÉGION ? .....	50
2.1 Des commentaires descriptifs illustrant les données .....	50
2.2 Des publications enrichies d'analyses .....	52
2.3 Au-delà des analyses : quelques préconisations .....	54
L'ESSENTIEL .....	61
3. L'EXPÉRIENCE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES .....	62
3.1 Un cadre contractuel régional et une politique européenne à l'appui des branches professionnelles .....	62
3.2 Peu de données sexuées diffusées au niveau régional .....	64
3.3 Une thématique abordée de manière très hétérogène au niveau national .....	68
L'ESSENTIEL .....	73
<b>PARTIE 3 - ÉLÉMENTS POUR GUIDER L'APPROCHE GENRE EN RÉGION</b> .....	<b>75</b>
<b>ANNEXES ET LEXIQUE</b> .....	<b>84</b>

## INTRODUCTION

*Les places attribuées aux femmes dans la société se différencient nettement de celles des hommes. Si l'on constate aujourd'hui des avancées en matière d'égalité, elles demeurent néanmoins insuffisantes tant dans la sphère professionnelle que privée. La capacité des politiques publiques à réduire les stéréotypes et à en finir avec les inégalités qui régissent les rapports sociaux entre les femmes et les hommes dépend de l'analyse de ces différences et de la prise en compte ou non de ses résultats.*

*Cette observation, indissociable de son objectif opérationnel visant à faire avancer l'égalité des droits dans la société, est de plus en plus désignée par l'expression : « **approche genre** ».*

*« En tant que **concept**, l'approche genre analyse les rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe. En tant que **méthodologie**, l'approche genre produit une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes tant d'un point de vue économique et social que culturel et politique. Elle est transversale et aborde tous les champs du développement. Elle conduit à la remise en cause des représentations et pratiques inégalitaires, individuelles et collectives. »<sup>1</sup>*

*La présente étude s'inscrit dans une perspective de promotion et de développement de l'approche genre auprès des **décideurs des politiques publiques et des acteurs publics**, au sens large, intervenant sur l'espace régional de PACA.*

*L'avant-propos de la publication Femmes en PACA (Insee, 2007), signé par Michel Vauzelle, président de la Région Provence – Alpes – Côte d'Azur, Françoise Rastit, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, et François Clanché, directeur régional de l'Insee Provence – Alpes – Côte d'Azur, constitue une référence pour la présente étude. On y lit que « l'ensemble de ces informations et de ces analyses [rassemblées sur le site de l'Insee] doit permettre une meilleure prise en compte des situations des hommes et des femmes et favoriser un réel progrès tant dans nos politiques que dans nos réflexions démocratiques et citoyennes ». Cette volonté situe le travail de recueil et d'exploitation des informations parmi les premières conditions d'intégration de l'approche genre dans les politiques publiques et toutes interventions visant l'intérêt général. Il ne s'agit plus seulement de produire des indicateurs descriptifs sur les situations des femmes comparées à celles des hommes mais d'inscrire ces indicateurs dans une dynamique de **promotion** de l'égalité entre les sexes. Le caractère opérationnel de cette expertise repose donc sur une proximité avec les décideurs et acteurs publics appelés à agir en faveur de cette promotion.*

*La finalité de cette étude est concrète. Il s'agit d'accompagner les acteurs prêts à intégrer l'approche genre au sein de leur organisation. Ses destinataires sont donc nombreux et divers :*

- décideurs et acteurs des politiques publiques intervenant sur l'espace régional (services déconcentrés de l'État et collectivités territoriales) ;*
- partenaires sociaux ;*
- institutions éducatives, sociales, sanitaires, culturelles ;*
- professionnels de l'insertion, de l'emploi, de la formation ;*
- monde associatif, etc.*

*Les entreprises, espaces incontournables pour la promotion de cette approche, ne sont pas directement visées par la diffusion de l'étude dans la mesure où d'autres interventions, plus adaptées à leurs propres contraintes, sont depuis plusieurs années engagées en région PACA, notamment autour de la notion de « responsabilité sociale des entreprises » (RSE). Elles devraient cependant bénéficier de cette démarche dans la mesure où les acteurs publics intervenant à leurs côtés*

---

<sup>1</sup> Extrait de : Service coopération du ministère français des Affaires étrangères et européennes, Document d'orientation stratégique genre, décembre 2007.

sauront s'approprier les orientations présentées ici. Il semblait pertinent de s'adresser en priorité aux représentants des services publics et aux acteurs et défenseurs de l'intégrité de la personne dans tout espace social, pour le rôle d'accompagnement et d'entraînement qu'ils jouent.

**Le territoire régional** est apparu comme un espace pertinent pour promouvoir l'approche genre. C'est du moins la proposition mise en discussion dans ce rapport tout en respectant le principe de subsidiarité. On sait que cette problématique est portée par l'Europe. Sa déclinaison est très variable d'un territoire à l'autre, qu'il soit national ou local. Compte tenu de cette diversité et de niveaux d'avancement très contrastés, l'échelon régional représente une force privilégiée de coordination, de promotion et d'exemplarité.

Le processus de décentralisation en France est complexe. L'hypothèse est faite ici qu'il gagnera en crédibilité et en efficacité en fonction de la capacité notamment des espaces régionaux à développer l'approche genre.

L'étude est structurée en trois parties.

La première définit l'approche transversale du genre et situe son contexte de développement au niveau de l'impulsion européenne puis en s'appuyant sur quatre exemples de dispositifs dont l'un en région PACA. Cette partie est volontairement documentaire, l'enquête qualitative auprès des acteurs ayant confirmé une certaine méconnaissance à l'égard des législations et des pratiques en faveur de l'approche genre. Certaines monographies sont détaillées de manière à suggérer la question : **« Ce qui est possible là-bas l'est-il ici et à quelles conditions ? »**

La seconde témoigne des pratiques en matière de production, de diffusion et d'appropriation des données sexuées en PACA. Aux yeux des professionnels de l'observation auteurs de cette étude, cette problématique est essentielle. Trois matériaux ont été retenus :

- Les interviews d'une douzaine d'acteurs (cf. la partie suivante : « Méthode ») permettent d'appréhender les modalités de diffusion de la thématique genre dans des institutions publiques ou semi-publiques et dans des organisations syndicales.
- L'analyse se poursuit avec le recensement et la lecture de travaux régionaux traitant des données sexuées (Insee, ORM, CRCI, ORS, DROS, DRTEFP...). Une graduation de l'exploitation de ces données – présentation / interprétation / préconisation – est proposée pour donner à voir un large éventail de possibilités et la richesse de chacune des démarches présentées.
- Les pratiques des branches professionnelles sont également passées en revue car ce sont des espaces d'interventions des partenaires sociaux appelés à jouer un rôle prépondérant dans le développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. La responsabilité des branches professionnelles dans ce domaine est confirmée, par exemple, dans le cadre des politiques contractuelles engagées avec les pouvoirs publics régionaux.

Cet exercice, central dans le rapport, constitue le socle d'une réflexion sur la promotion de l'approche genre en région. Bien entendu, cette réflexion pourra s'étendre notamment dans le cadre du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (le RREFH, présenté dans l'encadré suivant) car, sur un plan méthodologique, l'identification des bénéfiques et des freins relatifs à l'exploitation des données sexuées devient un préalable.

Enfin, la troisième partie propose un support pour l'élaboration d'un guide dont il pourra être envisagé une diffusion plus large.

*Le principe retenu a été de dégager une douzaine d'orientations qui mériteraient d'être complétées sur le fond et aménagées sur la forme pour trouver le registre de communication le plus efficient. Ce travail de finalisation ne pouvait être mené en cercle fermé. Seule une lecture critique conduite par un collectif de professionnels engagés dans la promotion de l'approche genre permettrait d'arriver à un résultat satisfaisant. Ceci écarterait tout caractère péremptoire et prescriptif pour valoriser le guide et pour accompagner l'assimilation de l'approche intégrée.*

### **Le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH)**

Il a été créé en mai 2008 suite à une rencontre organisée par l'ORM et la DRDFE (délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité). Lors de cette rencontre, les personnes réunies autour de la problématique égalité hommes/femmes en région PACA (une trentaine) ont manifesté leur besoin de :

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

Le Réseau est devenu, aujourd'hui, un rassemblement de professionnels des centres de recherche, des bureaux d'études, des centres ressources, des services déconcentrés de l'État et des collectivités territoriales de la région PACA.

Pour organiser ses actions, le Réseau s'est doté d'un secrétariat permanent composé de sept membres dont le rôle est de préparer les sessions de discussion du Réseau (une par trimestre) et de veiller à la bonne communication des travaux, études et documents de travail rédigés à cet effet.

Parallèlement, un espace collaboratif <[www.genre-orm-paca.org](http://www.genre-orm-paca.org)> a vu le jour afin de faciliter les échanges entre les membres. Cet espace est un instrument de partage d'informations, de réflexion et de synergie entre les différents acteurs. Il permet aussi une meilleure visibilité des productions régionales sur le thème de l'égalité.

## Le Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Madame	Christine	ARTICO	Conseil régional PACA
Madame	Catherine	BODY	CIDFF Marseille
Madame	Béatrice	BORGHINO	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Madame	Laurence	BUFFET	Centre ressources illettrisme
Monsieur	Pierre	CHAUVIN	Conseil régional PACA
Madame	Marie-Christine	CHESNEAU	DRTEFP PACA
Madame	Geneviève	COURAUD	Observatoire des droits des femmes – Conseil général des Bouches-du-Rhône
Monsieur	Franck	DANTZER	Centre ressources illettrisme
Madame	Anne-Marie	DAUNE-RICHARD	LEST-CNRS
Madame	Anne-Sophie	DUMORTIER	ORM
Madame	Fabienne	EVANS	Conseil régional PACA
Madame	Claudine	FERRERI-TAILLARD	Académie d'Aix-Marseille
Madame	Christine	FOURNIER	Céreq
Madame	Pascale	GUILLOT	Act Méditerranée
Madame	Joëlle	HALTER	Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité (Vaucluse)
Madame	Jacqueline	HATCHIGUIAN	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Madame	Ingrid	HOUFLACK-TRANCHAND	Cité des métiers
Madame	Nadine	JOURDAN	Insee PACA
Madame	Michèle	LANNEAU	Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité (Var)
Monsieur	Olivier	LIAROUTZOS	ORM
Madame	Marie-Pierre	MAURICE-GOFFI	Observatoire des droits des femmes – Conseil général des Bouches-du-Rhône
Madame	Marie-Jeanne	MAVIC	Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité (Alpes-Maritimes)
Madame	Christine	MORIN	GIP Fipan - Académie de Nice
Madame	Blandine	PELLISTRANDI	Commission européenne
Madame	Emmanuelle	RASTOIN	Agefos-PME
Madame	Françoise	RASTIT	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Madame	Nadine	SANSONI	Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité (Hautes-Alpes)
Monsieur	Thierry	SONCARRIEU	Éducation nationale
Madame	Blandine	THOMAS	CESR
Monsieur	Khaled	TOUMI	DRTEFP PACA
Madame	Martine	YOBE	Conseil régional PACA

## MÉTHODE

Les délais relativement courts pour la réalisation de cette étude (deux mois) ont conduit l'ORM à privilégier trois types d'outils. Ces derniers ne sont pas exclusifs d'autres approches et, dans le cadre d'une dynamique qui appellerait à la poursuite de ces travaux, ils pourraient également être utilisés sur des corpus plus larges.

### 1. L'exploitation des sites Internet

Plus d'une centaine de sites ont été explorés. Outre leur commodité d'accès, il a été retenu que les sites sont des supports idoines pour analyser la politique d'une institution ou organisation en matière de communication et de mise à disposition d'informations. Mettre des données en ligne revient à accepter les usages qui en seront faits. Il s'agit d'une prise de risque justifiée par l'espoir que les bénéfices seront supérieurs aux inconvénients. Par conséquent, toute organisation ayant à protéger sa réputation, et c'est le cas de l'ensemble des structures « visitées », prend des précautions avant de recourir à ce mode d'affichage. Ce matériau est donc estimé ici comme étant sérieux et particulièrement parlant pour l'approche genre qui relève encore très largement de démarches volontaristes. Sur un panel représentatif d'une centaine de sites régionaux, l'on parvient à une estimation significative de la prise en compte des différences de situations entre les femmes et les hommes. Plutôt que de chercher à distinguer ce qui, de l'impossibilité technique ou de l'absence de conviction, expliquerait que nombre de sites ne donnent aucun renseignement sur ces inégalités, le principe choisi est de donner à voir ceux qui, par contraste, communiquent dans la perspective de corriger ces inégalités. Pour autant, ce matériau ne rend pas compte à lui seul des choix stratégiques d'une structure. C'est un indicateur pouvant servir d'appui au débat entre acteurs ; surtout, il appelle des compléments d'investigation.

### 2. La conduite d'entretiens individuels

Une douzaine d'entretiens ont été menés dans le cadre de cette étude. Ils se répartissent comme suit :

- 1 représentant d'une direction régionale d'un service de l'État ;
- 3 représentants de collectivités territoriales (1 du Conseil régional, 2 de Conseils généraux) ;
- 2 représentants de pôles de développement économique (pôle de compétitivité, Prides) ;
- 3 opérateurs formation ou insertion ;
- 2 représentants de syndicats de salariés ;
- 1 expert d'une structure publique d'études.

Sans même chercher à être représentatif, ce qui n'est pas la caractéristique d'un volet qualitatif, cet échantillon est incomplet. Pour des raisons pratiques, divers acteurs n'ont pu être rencontrés. Quelques interviews supplémentaires viendraient nuancer l'analyse tout en participant, comme celles qui ont pu être réalisées, d'un effet de sensibilisation autour de l'approche genre. En effet, plusieurs interlocuteurs ont fait remarquer que cette occasion qui leur a été donnée de s'exprimer sur cette question, en dehors de toute contrainte institutionnelle, les incitait à interroger leur propre pratique. Bien que difficilement palpable, cette retombée immédiate de l'enquête servira d'appui à une hypothèse de travail reprise dans la partie finale de l'étude intitulée « Éléments pour une approche genre guidée ».

### 3. L'expertise régionale formation-emploi

L'objet de cette étude est de s'intéresser à l'ensemble des politiques publiques mises en œuvre au niveau régional. Toutefois, les acteurs de la relation formation-emploi y occupent une place privilégiée parce que le regard porté est celui de l'ORM, observatoire régional emploi-formation (OREF) de la région PACA. Les interactions entre le champ éducatif et le champ économique traversent tous les pans de la société, relèvent du projet d'émanciper toute personne tant sur le plan intellectuel que matériel. La sphère formation-emploi est un condensé de nombreux facteurs producteurs d'inégalités entre individus. Si les femmes ont toujours travaillé, cette place dans la société est de plus en plus visible depuis leur entrée massive sur le marché de l'emploi. Cette entrée, encore récente, se heurte aux processus générateurs d'inégalités entre les sexes mais c'est en même temps un mouvement irréversible qui dès son origine a montré sa capacité à progresser sur ce front.

En termes de technicité, l'approche genre repose, comme cela sera explicité plus loin, sur une multiplicité d'indicateurs et sur un travail de croisement de données provenant de domaines fonctionnellement segmentés. Cette contrainte méthodologique est commune à l'expertise formation-emploi qui procède à un rapprochement continu de données provenant d'horizons divers. Ce constat est apparu clairement en 2006, quand l'ORM a publié l'étude *Qualifications au féminin en PACA*<sup>2</sup>. Cette analyse émergeait du croisement de différents travaux de l'ORM dans lesquels les données étaient systématiquement sexuées depuis une dizaine d'années. Elle était déjà le fruit d'une étroite collaboration avec la DRDFE.

En termes de coopérations avec d'autres experts (direction régionale de l'Insee, observatoire régional de la santé, dispositif régional de l'observation sociale...), la région PACA dispose d'un outil récent qui permettrait d'ouvrir plus concrètement la présente démarche sur d'autres thématiques. Le RREFH réunit chercheurs, experts et représentants des pouvoirs publics régionaux dans la perspective de renforcer les liens entre les travaux sur cette problématique et les acteurs institutionnels.

---

<sup>2</sup> ORM, *Qualifications au féminin en PACA : les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi*, « *Études* », n° 8, mars 2006. Cf. également : Liaroutzos Olivier, *Qualifications au féminin en PACA : des destins professionnels encore discriminants*, « *Mémo* », n° 28, juin 2006.

## Aide à la lecture

Conçu comme un outil pédagogique, ce rapport d'étude présente de nombreux éléments d'information. Leur signalétique distinctive pourra permettre au lecteur de repérer, au gré de ses besoins, les matériaux qui lui seront utiles. Cette publication propose entre autres :

### Pour permettre de mieux comprendre la terminologie employée :

des définitions, signalées par l'encart ci-contre :



#### Qu'est-ce que le genre ?

*Le genre comme outil d'analyse permet de décrire le féminin et le masculin comme des constructions sociales.*

des glossaires, placés en fin des deux premières parties :

#### Glossaire des principales institutions de l'Union européenne

**Le Conseil de l'Union européenne** (ou « Conseil » ou « Conseil des ministres ») : siège à Bruxelles...

### Pour préciser les thématiques, les indicateurs, les méthodes ainsi que les idées-forces indispensables à la mise en œuvre d'une approche genrée :

des encarts méthodologiques, signalés de la manière suivante :

#### Sources statistiques principales

Il s'agit de l'enquête belge sur la structure et la répartition des salaires (SES) ...

des titres à sens, tels que :

*L'initiative volontariste*

des pages essentielles, annoncées par le bandeau :

#### L'ESSENTIEL

des analyses de documents, dont le titre est traité de la façon suivante :

**Document 1 - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Femmes et hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre, édition...**

des résultats pointés par l'icône suivante :



Concernant le personnel en CHRS, « les femmes occupent plus de 60 % des emplois ».

### Pour témoigner des pratiques en PACA :

des exemples d'actions ou de publications sélectionnées tant pour leur originalité que pour leur caractère volontariste en matière de traitement des données sexuées ou d'approche genrée. Ils sont signalés par les encadrés :

#### Site national de la Fédération française du bâtiment (FFB)

**« Les femmes ont toute leur place dans le bâtiment »**

Cette rubrique comprend plusieurs chapitres consacrés aux engagements et aux initiatives de la FFB en matière de formation, d'insertion et d'emploi des femmes...

des extraits d'entretiens ont également été consignés de la manière suivante :



*Nous voulons arriver au gender budgeting c'est-à-dire identifier les différences entre les femmes et les hommes dans un secteur, un cadre... et répartir le budget en tenant compte de ces différences.*

**Enfin, des textes juridiques et des documents de référence, majeurs pour la mise en œuvre d'une approche genrée, ont été réunis en annexe.**

## PARTIE 1

# LÉGISLATION EUROPÉENNE ET « GENDER MAINSTREAMING »

### 1. RAPPELS HISTORIQUES ET LÉGISLATIFS<sup>3</sup>

Le rôle de l'Union européenne (UE) dans l'évolution des rapports entre les hommes et les femmes a débuté en 1957 par l'adoption de la première recommandation sur l'égalité salariale. L'article 119 du traité de Rome fixe ce principe d'égalité moins par souci d'équité que pour limiter la concurrence des salaires féminins, nettement inférieurs aux salaires masculins, et prévenir les risques d'éviction des travailleurs masculins par une main-d'œuvre moins coûteuse.

Sous la pression des mouvements de femmes des années 1970, la Commission européenne a adopté des orientations sur l'égalité des sexes en matière d'emploi et dans le domaine social. À ce jour le bilan reste fort mitigé.

Il aura fallu attendre 1996 pour que soit adopté un programme d'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires.

#### ● Les contours de l'UE dans une optique « genre »

==> **Politiques incitatives plutôt que coercitives.** Les politiques « dures » s'appuient sur des réglementations et ont un caractère obligatoire. Les politiques « souples » se traduisent par des recommandations ou des directives non contraignantes. Les mesures relatives à l'amélioration de la situation de la femme relèvent généralement de la deuxième catégorie.

==> **Des instances européennes diversement impliquées.** Le Conseil de l'Union européenne fait figure d'une instance plutôt conservatrice alors que la Cour de justice des Communautés européennes est plus dynamique en matière de rapports sociaux des sexes et d'égalité des chances (*cf.* glossaire des principales institutions en fin de chapitre).

#### ● Les idées fortes selon les périodes

==> **1957 :** le traité de Rome fixe le principe de l'égalité des salaires, non par souci d'égalité mais pour éviter la concurrence « déloyale » de la main-d'œuvre féminine dont les salaires sont plus faibles.

==> **Années 1960-1980 : le lancement d'un processus.** Dans les années 1970, une série de mesures sont prises pour garantir l'égalité d'accès et de traitement des femmes et des hommes sur le marché du travail et dans l'emploi. Le Fonds social européen (FSE) devient le principal instrument financier en faveur de l'égalité en soutenant des actions spécifiques. Les recommandations des années 1980 (actions positives) n'ont pas de valeur obligatoire mais les jugements de la Cour de justice, relayés par les médias, ont tendance à devancer la législation en vigueur. Cette dynamique améliore la visibilité du statut marginal des femmes dans la sphère publique et du rôle contraignant de la mère dans la sphère privée.

==> **Années 1990 : les premières dispositions visant l'égalité.** Cette période marque l'individualisation des responsabilités dans la sphère privée tandis que l'idée de conciliation « vie privée et vie professionnelle » reste déterminée par la place de la femme au sein du couple. Bien entendu, les débats de cette période percutent les différences, tant historiques que culturelles, entre les États membres et l'on comprendra que les jugements portés sur la politique européenne concernant les inégalités de sexe sont plus ou moins critiques. Le programme NOW (*New Opportunities for Women*), lancé dans le

<sup>3</sup> Cf. notamment : Heinen Jacqueline, « L'Union européenne face aux inégalités sociales de genre », Contretemps, n° 9, février 2004.

cadre du 3<sup>e</sup> programme d'action (1991-1995), prévoyait une série d'études visant à dresser des états des lieux et des projets concrets d'intervention. Ils ont permis d'impulser certains changements à l'échelle de l'entreprise, des branches professionnelles et des collectivités territoriales.

- ==> **1995** : la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale des Nations unies sur les droits des femmes est organisée à Pékin. Relayant ses travaux, l'Union européenne et les États membres adoptent le principe du « *gender mainstreaming* », que l'on peut traduire par « intégration transversale et continue de la dimension genre ».
- ==> **1996** : la Commission publie la communication du « *gender mainstreaming* », sous le titre « **Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires** ». Il ne s'agit plus de se limiter à des mesures spécifiques en faveur de femmes, mais de mobiliser explicitement l'ensemble des actions et politiques générales.
- ==> **1998** : publication du document « L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation de bonnes pratiques », qui fut le premier document à déployer une sorte de *vade-mecum* de la manière de réussir une approche intégrée et d'en donner quelques ingrédients.
- ==> **1999** : l'entrée en vigueur du **traité d'Amsterdam** annonce que « la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est une tâche de l'UE » (article 2) ; « l'UE doit viser l'élimination des inégalités et la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités » (article 3).
- ==> **2000** : la Charte des droits fondamentaux proclame (article 23) : « L'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération. »
- ==> **2001-2005** : la Communauté européenne institue la « **stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité** entre les femmes et les hommes » 2001-2005. Celle-ci doit faire ressortir la palette d'actions européennes en matière d'égalité et en assurer la cohérence, en identifiant les doubles emplois pour optimiser leur efficacité. Elle garantit aussi un meilleur suivi et une meilleure diffusion des résultats.
- ==> **2006** : nouvelle feuille de route et, en février 2006, six chefs d'État (Danemark, Espagne, Finlande, France, République tchèque et Suède) proposent un Pacte pour l'égalité des genres.

Aujourd'hui, l'emploi des femmes a progressé, comme leur niveau d'études qui, en moyenne, dépasse celui des hommes (dans l'UE-25). Pour autant, les femmes sont davantage touchées par le chômage et le temps partiel, et elles gagnent encore, en moyenne, 15 % de moins que les hommes. Malgré les dispositions prises pour concilier vie privée et vie professionnelle, la plus grande partie des charges familiales leur incombe. Les femmes continuent d'être sous-représentées dans les instances dirigeantes des entreprises ou institutions politiques et le « plafond de verre », symbole de ségrégation verticale, est loin d'être brisé. Dans tous les États membres, femmes et jeunes filles continuent d'être victimes d'actes de violence et de discriminations.

#### ● Une volonté de plus en plus affirmée

C'est dans ce contexte que la Commission a adopté, le 1<sup>er</sup> mars 2006, la **feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour la période 2006-2010**. Celle-ci identifie six actions prioritaires :

- réaliser une indépendance économique égale pour les femmes et les hommes ;
- améliorer la conciliation du travail, de la vie privée et familiale ;

- promouvoir la participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité à la prise de décision ;
- éradiquer la violence liée au sexe et la traite d'être humains ;
- éliminer les stéréotypes liés au sexe ;
- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en dehors de l'Union européenne.

En mars 2006, le Conseil européen adopte le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes qui encourage les États membres et l'Union européenne à agir, notamment pour lutter contre une conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elle est liée à une ségrégation sur le marché de l'emploi et dans le domaine de l'éducation.

==> **Le 15 mai 2007**, l'Allemagne, le Portugal et la Slovénie signent une déclaration des trois présidences sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, faisant de l'élimination des stéréotypes fondés sur le sexe le fil rouge des travaux sur l'égalité, pour les 18 mois à venir. Le 30 janvier 2008, une conférence européenne s'intitule « Élimination des stéréotypes fondés sur le sexe : mission impossible ? »

==> **Le 13 décembre 2007, le traité de Lisbonne** fixe pour 2010 l'objectif de 60 % de taux d'emploi des femmes (contre 57 % en 2007) dans les pays de l'Union. Le taux d'emploi des hommes atteint les 72 %.

==> **Le rapport 2008 de la Commission sur l'égalité** souligne la nécessité pour les États, en coopération avec les partenaires sociaux et la société civile, de lutter contre les stéréotypes fondés sur le sexe dans l'éducation, l'emploi et les médias, et de valoriser le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité des sexes.

==> **Le rapport 2009 de la Commission sur l'égalité** vise quatre autres défis et orientations stratégiques : favoriser un partage équitable des responsabilités privées et familiales entre les hommes et les femmes ; lutter contre les stéréotypes ; promouvoir une participation égale aux postes à responsabilité ; susciter une conscience plus aiguë et une meilleure compréhension de l'égalité.

### Glossaire des principales institutions de l'Union européenne

**Le Conseil de l'Union européenne** (ou « Conseil » ou « Conseil des ministres ») : siège à Bruxelles. C'est la principale instance décisionnelle de l'UE puisqu'elle adopte les propositions que lui soumet la Commission européenne (organe législatif). Sa présidence se fait à tour de rôle par les pays membres de l'UE, pour une durée de 6 mois. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la République tchèque préside cette instance (suivra la Suède en juillet).

**La Commission européenne** : située principalement à Bruxelles, elle joue le rôle d'administration centrale de la Commission européenne. De même, elle veille à l'application des traités, de la législation européenne et se charge de l'exécution du budget annuel de l'UE. La Commission est constituée de 27 commissaires européens, chacun s'occupant d'un domaine précis, et actuellement présidée par José Manuel Barroso (Portugal), désigné en novembre 2004 pour 5 ans.

**Le Parlement européen** : est constitué de 785 députés élus par les citoyens européens des 27 États membres, tous les 5 ans. Les députés ne sont pas regroupés par nationalité mais par affinité politique (7 groupes politiques identifiés). À l'instar des Parlements nationaux, le Parlement européen, qui siège à Strasbourg, organise ses activités à l'aide des commissions parlementaires (permanentes, temporaires ou d'enquête). Le Parlement partage le pouvoir budgétaire avec le Conseil. Il participe directement à l'élaboration des règlements et directives européennes (car aucun texte européen ne peut voir le jour sans une consultation préalable du Parlement).

**La Cour de justice des Communautés européennes** : siège au Luxembourg. Elle est composée de 27 juges (un juge par État membre) et de 8 avocats généraux, désignés d'un commun accord par les États membres. La Cour peut être saisie par une institution communautaire, un État membre, une personne physique ou morale pour un litige mettant en cause un acte ou une institution communautaire. Il ne faut pas la confondre avec la Cour européenne des droits de l'homme, qui siège à Strasbourg.

## 2. LE « **GENDER MAINSTREAMING** » : L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE GENRE

L'Union européenne s'est engagée à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines d'activité. Une double approche est utilisée pour parvenir à ce but qui combine deux axes :

- le *gender mainstreaming* ;
- les mesures spécifiques ciblées envers le sexe sous-privilegié et sous-représenté.



### **Qu'est-ce que le genre ?**

« La notion de genre s'inscrit dans une définition socio-politique qui souligne l'importance de la construction sociale du masculin et du féminin. Le genre définit des différences socialement, culturellement et politiquement construites et déterminées.

Le genre comme outil d'analyse permet de décrire le féminin et le masculin comme des constructions sociales. C'est pourquoi, le genre ne se réfère pas aux femmes et aux hommes en soi, c'est-à-dire à une " nature ", mais aux rôles des unes et des uns ainsi qu'aux relations qui existent entre eux. Il permet donc d'analyser l'organisation sociale des rapports entre les sexes, c'est-à-dire de repérer les rôles occupés ou assignés (question du choix) selon qu'on est un homme ou une femme. Ces rôles varient en fonction de la société, de la culture, de la classe socio-économique, de l'âge et du contexte historique. Penser avec la notion de genre permet donc de les **déconstruire**, lorsqu'ils sont inégalitaires, afin de se diriger vers une réelle égalité, de droit et de faits, entre hommes et femmes. »\*

Le terme « sexe » marque simplement la différence biologique entre les hommes et les femmes.

\* Extrait du document : Elixir, *L'Égalité hommes/femmes & l'approche de genre dans les territoires de projet et les conseils de développement*, Document de synthèse, octobre 2004.

Le **gender mainstreaming** est l'intégration de la perspective genre à chaque étape de la procédure d'une politique (désignation, mise en place, action et évaluation) dans le but de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Ce n'est donc pas un but en soi mais plutôt un moyen de parvenir à l'égalité. La situation de la femme n'est pas le thème exclusif ; ce sont les relations entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la société qui sont visées.

Le principe du « *gender mainstreaming* » repose sur l'engagement des plus hautes sphères politiques en faveur de l'intégration de l'approche genre dans les organisations de la Commission européenne mais aussi des services publics nationaux ou régionaux. L'idée est que cette approche ne reste pas le fait d'individus attachés à cette cause mais qu'elle se transforme en réflexe au sein de toutes structures. Ainsi, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est appelée à devenir une préoccupation manifeste et centrale de la planification politique. C'est une stratégie qui tient compte des réalités différentes des hommes et des femmes. Celle-ci intègre les différences sociales, culturelles et économiques qui existent entre eux. Elle tient compte des particularités de chacun lors de l'élaboration, de l'exécution et de l'évaluation des politiques. C'est une stratégie.

Cela ne signifie pas que toutes les décisions politiques doivent éliminer les différences mais que, à chaque étape, il y ait une réflexion menée sur les conséquences possibles sur les hommes et les femmes et sur la manière dont l'égalité peut être atteinte ou attendue.

**En signant le traité, les pays candidats à l'Union européenne s'engagent, comme les autres États membres, à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et agir de façon à accéder à cette égalité.**

Au niveau organisationnel, l'engagement en faveur de l'égalité des sexes s'était concrétisé au plus haut niveau par la création, en 1995 à Pékin, du groupe de commissaires pour l'égalité des chances des femmes et des hommes, l'objectif étant d'aboutir à une approche transversale. Cette décision politique a été étayée par la création d'un groupe interservices sur l'égalité des sexes, dont la tâche principale sera la préparation des mesures d'intégration de l'approche genre dans tous les services de la Commission, l'élaboration de programmes *ad hoc* et le suivi de leur application. Cette mise en marche s'est traduite par des changements dans la structure interne de la Commission, mais également dans les relations de celle-ci avec les États membres. Ce groupe est un groupe informel qui réunit des hauts représentants des États membres chargés de l'intégration de la dimension de genre au niveau national. L'intégration de l'approche genre est plus poussée dans certains domaines politiques que dans d'autres. L'emploi, l'insertion sociale, la politique de cohésion économique et sociale, les sciences et la recherche, ainsi que les relations extérieures, apparaissent aujourd'hui comme des exemples de développement de bonnes pratiques au niveau communautaire.

⇒ **Donner à voir les avancées de l'approche genre.** Parmi les outils de l'intégration de l'approche genre, les statistiques, notamment la ventilation systématique des données par sexe et le choix d'indicateurs pertinents, jouent un rôle essentiel. Elles sont indispensables au suivi des progrès réalisés concernant l'application de cette approche dans différents domaines publics. À ce titre, elles renseignent sur la concrétisation de la responsabilité des décideurs envers les citoyens.

Au fil des ans, la Commission européenne a réalisé, en coopération avec Eurostat, un important travail sur les statistiques et les indicateurs relatifs aux questions de genre. Elle a également aidé le groupe de haut niveau sur l'intégration de la dimension d'égalité entre les hommes et les femmes à développer des indicateurs pour le suivi de la plate-forme d'action de Pékin.

### 3. EXEMPLES D'INSTITUTIONS ET DE DISPOSITIFS, DE L'EUROPE À LA RÉGION

#### 3.1 LA FONDATION EUROPÉENNE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

Le règlement du 26 mai 1975 de la CEE crée la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (nommée Eurofound ou encore Fondation de Dublin, depuis 2003). La Fondation a « pour mission de contribuer à la planification et à la mise en place de meilleures conditions de vie et de travail en Europe, par une action visant à développer et à diffuser les connaissances propres à aider cette évolution » (règlement CEE n° 1365/75 du 26 mai 1975).

Dans le cadre de l'amélioration du milieu de vie et des conditions de travail, la Fondation s'occupe plus particulièrement des questions suivantes :

- les conditions de travail, l'organisation du travail, les horaires de travail, la flexibilité ;
- les conditions de vie, c'est-à-dire tous les aspects influençant la vie quotidienne des citoyens

européens, y compris l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale, la mise à disposition de services publics sociaux et la promotion de l'intégration dans le monde du travail ;

- les relations industrielles, dont les mutations industrielles et restructurations d'entreprises, la participation des travailleurs à la prise de décision et l'eupéanisation des relations industrielles.

Les thèmes abordés vont au-delà de l'égalité entre les hommes et les femmes. Mais la Fondation a eu l'opportunité à travers ses divers travaux de collecter un grand nombre de données et d'acquérir de nombreuses connaissances sur les questions de disparités entre les sexes dans les conditions de vie et de travail au cours des trente dernières années.

En 2008, la Fondation projette de coopérer avec le nouvel Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.



#### **Qu'est-ce que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes ?**

Créé en décembre 2006, l'Institut est opérationnel depuis janvier 2008. Il a pour objectif d'aider les institutions européennes et les États membres à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et nationales qui en découlent, à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe.

Concrètement, sa principale mission est de collecter, d'analyser et de diffuser de l'information sur l'égalité, en collaborant étroitement avec la Fondation de Dublin (pour éviter les doubles emplois).

#### **a. L'organisation de la Fondation**

La Fondation est dotée d'une personnalité juridique et son siège est à Dublin. Elle comprend un **conseil de direction** composé de 78 membres, un **bureau** de 11 membres et un directeur nommé pour une durée maximale de 5 ans par la Commission européenne. Fin 2007, le personnel était composé de 97 personnes.

Le budget de la Fondation s'élève à une vingtaine de millions d'euros.

En ce qui concerne l'axe égalité hommes/femmes, chaque recherche de la Fondation prend en compte les questions de genre.

#### **b. Les publications 2008**

La plupart des publications sur les thématiques « **genre** » et « **genre et travail** » sont en anglais mais certaines ont été traduites en français. Cette information sera signalée par « (Fr.) ».

- *Living and Working In Europe*, novembre 2008, 28 p. (Fr.)
- *Women At Work : paths to equality, Background paper*, novembre 2008, 15 p.
- *Flexibility and Security Over the Life Course : key findings and policy messages*, octobre 2008, 75 p.
- *Families and Childcare Services, Conference report*, août 2008, 12 p.
- *Working Conditions In European Union : the gender perspective, Executive summary*, juillet 2008, 2 p.
- *Annual Review of Working Conditions In the EU 2007-2008*, juillet 2008, 87 p. (Fr. - résumé)
- *Employment Security and Employability : a contribution to the flexicurity debat*, juillet 2008, 62 p.
- *Working in Europe : gender differences*, avril 2008, 14 p.
- *Mind the Gap : women's and men's quality of work and employment, Background paper*, avril 2008, 12 p.
- *Working Longer, Living Better : women at work*, mars 2008, 2 p. (Fr.)

### c. Analyse de documents

#### Document de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Qualité en matière de travail et d'emploi chez les femmes et les hommes : un écart à prendre en considération*, avril 2008

L'objet du rapport est de souligner les problèmes rencontrés par les femmes sur le marché du travail en Europe (à travers les diverses recherches de la Fondation) et d'expliquer en quoi ces barrières entravent leur participation sur ce marché. Pour cela différents thèmes et indicateurs sont développés, comme la situation sur le marché du travail et la ségrégation professionnelle, l'évolution de carrière, l'équilibre temps de vie privée et vie professionnelle, etc.

##### 1. Accroître la participation des femmes au marché du travail

☞ Ces dernières décennies, l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail a été plus fort que chez les hommes. Toutefois, en 2006, le taux d'emploi des femmes dans l'Union européenne (UE-27) est seulement de 57 %, pour 64 % dans l'ensemble de la population. Il demeure en dessous des objectifs de Lisbonne fixés à 60 %. Cette situation est très variable d'un pays à l'autre : 73 % au Danemark pour 46 % en Italie et 35 % à Malte.

La hausse du taux d'emploi s'explique principalement par l'accès aux emplois de services. L'activité des femmes est ainsi prédominante dans les services domestiques, la santé, l'éducation, les services sociaux et l'aide aux personnes. En revanche, la présence des femmes est beaucoup plus faible dans la construction, la distribution d'électricité, de gaz et d'eau, dans les transports et communications, l'industrie et l'agriculture.

##### 2. Emplois masculins et emplois féminins : un monde à part

☞ La situation des hommes et des femmes sur le marché du travail n'est pas la même : on y observe une forte ségrégation professionnelle. La majorité des employés administratifs, des services et de la vente sont des femmes alors que les postes d'ouvriers qualifiés et de conducteurs de machines sont principalement occupés par des hommes.

Les directeurs et cadres supérieurs sont plus souvent des hommes.

##### 3. Briser le plafond de verre ?

☞ Un travailleur sur quatre indique avoir une femme comme responsable hiérarchique. Les femmes encadrent principalement des équipes féminines.

Même dans les secteurs très féminisés (éducation et santé, par exemple) les femmes se situent en bas de la hiérarchie. On les retrouve rarement sur les postes d'encadrement et dans les instances décisionnelles.

Une note positive dans cette observation : le pourcentage d'Européens ayant une femme comme supérieur hiérarchique est passé de 21 % à 25 % entre 1995 et 2004. Ceci s'explique par le pourcentage plus élevé de femmes occupant des postes d'encadrement dans les 10 pays qui ont rejoint l'Union européenne en 2004.

##### 4. Flexibilité pour les uns, sécurité pour les autres

☞ Les femmes sont surreprésentées dans la plupart des secteurs qui ne gèrent pas leur main-d'œuvre sur le modèle « standard » d'emploi permanent à temps plein. Elles représentent la très grande majorité des travailleurs employés sur des contrats à temps partiel et non permanents. Elles sont ainsi pénalisées par l'absence de continuité de carrière. Le développement d'un modèle de carrière « sans frontières » pourrait permettre aux personnes concernées de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle sans être pénalisées. On est ici dans la droite ligne de la « flexicurité » permettant à chacun de tracer son propre parcours professionnel dans la sécurité. Mais la sécurité caractérise plus, encore aujourd'hui, le parcours des hommes que celui des femmes. La flexibilité (pour la plupart des femmes) est plutôt synonyme d'emploi atypique, à temps partiel davantage subi que souhaité.

##### 5. Un écart de rémunération à prendre en considération

☞ Les femmes gagnent en moyenne 15 % de moins que les hommes. Ces écarts de salaire s'expliquent en partie par les inégalités observées en termes de situation d'emploi, de lieu de travail, d'accès à la formation et de possibilité d'évolution de carrière.

Lorsque l'on tient compte des différences sectorielles et professionnelles, et que l'on compare des emplois de même nature, les femmes continuent d'être pénalisées de 5 % en termes de salaire.

☞ Si on découpe la population active en trois niveaux de salaire – faible, moyen, élevé –, les hommes sont plus nombreux parmi les personnes percevant un salaire élevé. Ils se situent également majoritairement dans cette dernière catégorie.

### **6. Équilibre entre vie privée et vie professionnelle**

Pour ces calculs, un indicateur composite du temps de travail a été créé : il comprend le temps consacré à l'activité professionnelle et le temps consacré aux tâches domestiques.

☞ Les femmes cumulent activité professionnelle et travail domestique. Au final, on estime qu'une femme salariée à temps partiel travaille davantage d'heures par semaine qu'un homme employé à temps complet. Les femmes actives continuent d'assumer de façon disproportionnée les responsabilités familiales et professionnelles.

### **7. Actions des partenaires sociaux**

Le cadre d'actions sur l'égalité hommes/femmes, adopté en 2005 par la Confédération européenne des syndicats, BusinessEurope, l'Union européenne de l'artisanat et des petites entreprises et le Centre européen des entreprises à participation publique, témoigne de l'implication des partenaires sociaux sur la base des quatre priorités fixées par ce cadre :

- aborder les rôles de l'homme et de la femme ;
- promouvoir les femmes dans la prise de décision ;
- soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale ;
- s'attaquer à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux ont des visions différentes concernant la stratégie à adopter pour traiter ces questions. Le rapport présente plusieurs exemples dont celui de la France, à savoir : l'Accord national intersectoriel sur l'égalité entre les sexes et l'équilibre des sexes dans la composition de la main-d'œuvre, signé en avril 2004.

### **En conclusion**

Les inégalités de traitement entre hommes et femmes, sur le marché du travail, existent partout en Europe du fait des formes d'emploi offertes aux femmes. Malgré la prise de conscience des partenaires sociaux, la question de l'égalité n'est pas pleinement abordée dans les négociations collectives. Le rapport conseille de mener des analyses approfondies afin de mieux comprendre les choix opérés par les femmes en début de carrière et, parallèlement, de déterminer quelles sont les compétences et caractéristiques personnelles recherchées par les employeurs.

### 3.2 L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (BELGIQUE)

Créé par une loi de décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a réellement débuté ses activités en 2004. De 2004 à 2006, cet organisme indépendant a organisé ses activités autour de plusieurs axes – le juridique, le *gender mainstreaming*, la lutte contre la violence, l'emploi, la recherche... – en s'orientant vers l'accompagnement des acteurs : soutien aux opérateurs de terrain, préparation et application des décisions gouvernementales, suivi des politiques européennes et internationales.

En 2007, sur la base de ces missions, un plan de management a permis de dégager cinq objectifs stratégiques :

- veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes et combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe ;
- développer et promouvoir en concertation avec les acteurs concernés, des outils, instruments, réseaux nécessaires pour mettre en œuvre le *gender mainstreaming* ;
- préparer et exécuter les décisions du gouvernement et assurer le suivi des politiques européennes et internationales sous l'autorité du ministère de tutelle ;
- conduire, soutenir, développer et coordonner l'expertise sur les thématiques classiques et émergentes de l'égalité des femmes et des hommes ;
- mettre en place une organisation adéquate au sein d'une institution autonome.

#### a. L'organisation de l'IEFH

La direction et le conseil d'administration (14 membres) de l'IEFH travaillent en collaboration avec le ministre en charge de la politique de l'égalité des chances, ministre de tutelle de l'IEFH. 32 salariés sont mobilisés (25 femmes et 7 hommes) pour réaliser les diverses études et documents publiés et pour veiller à la visibilité des actions de l'Institut à travers le service de communication. Pour cela, il est doté d'un budget de plus de 4,7 millions d'euros.

L'IEFH dispose aussi d'un site Internet ([www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)) depuis 2005.

Les acteurs institutionnels, les associations et les citoyens sont les interlocuteurs privilégiés de l'Institut.

#### b. Les réalisations de l'IEFH

##### ● Sur le plan juridique

*Un travail juridique qui n'exclut pas la répression mais qui produit des effets significatifs en matière de conciliation, de prévention et de communication*

L'IEFH intervient sur les domaines de la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes, le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et la garantie d'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre du partenariat avec le ministre de l'Égalité des chances, trois nouvelles lois anti-discriminations ont été adoptées le 10 mai 2007 (entrées en vigueur le 9 juin). L'objectif était de retranscrire plusieurs directives européennes à l'échelon national et de tenir compte de l'annulation de certaines dispositions de la loi belge de 2003.

Par ailleurs, la cellule chargée du traitement des plaintes a reçu 239 dossiers en 2007 (deux fois plus qu'en 2006), dont 101 ont réellement débouché sur une plainte. La majorité des enregistrements concernent la sphère du travail et 67 % des plaintes sont déposées par des femmes.

La plupart des problèmes posés se situent au moment de la sélection et du recrutement des salariés : litiges liés à des situations de grossesse, d'accouchement ou de maternité.

Parmi les 239 dossiers, 137 ont été traités et clôturés. Une seule affaire a débouché sur un jugement du président du tribunal de commerce de Bruxelles le 26 septembre 2007 : l'affaire « *Rentawife* ». Trois autres affaires sont en cours de jugement.

Dans le cadre du projet européen « Programme de sensibilisation en matière de discrimination et législation dans la lutte contre la discrimination », l'IEFH a organisé une série de séminaires sur tout le territoire, en français et néerlandais, afin de sensibiliser le public sur ce thème. Il a aussi participé à des formations destinées à la magistrature ainsi qu'à des formations et séminaires organisés par d'autres partenaires nationaux et internationaux.

#### ● **Sur le *gender mainstreaming***

*L'intégration de l'approche genre dans toutes les politiques publiques basée sur un appareil statistique adapté*

Afin de respecter les engagements de la Belgique, l'État fédéral s'est investi dans l'intégration structurelle de la dimension de genre dans les politiques publiques fédérales, et a promulgué la loi appelée « loi *gender mainstreaming* » le 12 janvier 2007 (cf. annexe 1).

L'IEFH a activement participé à cette loi qui prévoit, entre autres :

- En début de chaque législature, le gouvernement présente les objectifs stratégiques visant la promotion et/ou la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes qu'il entend réaliser. Une note d'orientation relative à l'approche genre détermine les crédits relatifs aux actions.
- Chaque ministre veille à la mise en œuvre des objectifs et présente annuellement un bilan des actions et mesures. Il veille également à la prise en compte de la dimension genre dans tous les instruments de planification stratégique et dans le cadre de procédures de passation des marchés publics, approuve le choix des indicateurs de genre, réalise un « *test gender* » pour chaque projet. Enfin, il veille à ce que les statistiques établies dans les domaines relevant de sa compétence soient ventilées par sexe et enrichies d'indicateurs de genre.

Il se charge également d'accompagner et de soutenir ce processus d'intégration de la dimension genre dans toutes les politiques, mesures ou actions publiques. L'Institut a aussi produit la deuxième édition de *Femmes et hommes en Belgique* en affinant les indicateurs et a monté différentes bases de données (mises en ligne fin 2008).

#### ● **Sur la lutte contre la violence**

*Une approche regroupant, en un même lieu, toutes les problématiques qui affectent la vie des femmes*

L'IEFH coordonne le deuxième plan belge de lutte contre la violence, destiné plus particulièrement à la lutte contre la violence au sein des couples. Ce type de violence semble constituer la forme la plus couramment subie par les femmes.

Ce plan s'articule autour de sept axes : la sensibilisation ; la formation ; la prévention ; la protection et l'accueil ; le suivi et les mesures répressives ; l'enregistrement des plaintes ; la coordination et l'évaluation des actions.

Dans le cadre du plan, un groupe de travail s'est formé autour d'experts qui émettent des suggestions et recommandations. Des actions (brochures, formations, projets d'accompagnement) sont ensuite mises en œuvre. Trois projets d'expérimentations ont ainsi été montés en collaboration avec des partenaires locaux des arrondissements de Liège/Gand, Audenarde et Anvers.

### ● **Sur l'emploi**

#### *Priorité d'une mobilisation sur les inégalités salariales*

Le projet EVA (cf. annexe 2) sur la classification de fonctions sexuellement neutre a été développé en 2001 dans le cadre de la politique « à travail égal, salaire égal » et coordonné par l'Institut. L'objectif était de fournir des solutions pour réduire des inégalités salariales. Les résultats de ces travaux montrent que les systèmes de classification par fonction, déconnectés des représentations traditionnelles des métiers, facilitent l'instauration de politiques salariales égalitaires. Or, ce système est encore peu répandu dans les secteurs. L'accord interprofessionnel belge a donc recommandé aux entreprises de tester cette neutralité de classification et de l'améliorer si nécessaire.

Parallèlement, le gouvernement a chargé le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale de publier annuellement des statistiques sur les écarts de salaire entre hommes et femmes, par secteur (public et privé). Le premier rapport publié par l'Institut en 2007 montre que la différence moyenne entre les salaires des femmes et celui des hommes au sein des secteurs est de 15 % en 2006. Seuls 46 % de l'écart salarial peuvent être expliqués par les caractéristiques professionnelles et individuelles, ou par la situation familiale. L'autre moitié des écarts ne peut être expliquée, ce qui laisse entendre qu'elle est due à la discrimination purement fondée sur le sexe.

### ● **Sur l'harmonisation vie privée, vie professionnelle**

L'Institut met en place des actions qui favorisent la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, par exemple en cofinçant la diffusion de la brochure contenant des recommandations du projet européen « Hommes et familles ». L'Institut a aussi créé une base de données sur les bonnes pratiques visant à faciliter l'accès au travail des femmes.

Après avoir observé que le congé de paternité n'était pas accessible à tous, l'Institut a mené une campagne de sensibilisation auprès des communes et centres publics d'aide sociale.

### ● **Sur la participation à des projets**

- Création du label Égalité-Diversité par les autorités fédérales et les régions.
- Projet genre de la Société nationale des chemins de fer belges.
- Projet « diversité de la fonction publique fédérale ».
- Projet « diversité dans le processus de recrutement de l'administration fédérale ».
- Projet « diversité de la police fédérale ».
- Projet « diversité du service public fédéral de la justice ».
- Soutien de l'entreprenariat féminin.

### ● **Sur la prise de décision**

Outre la charte relative au *gender mainstreaming* signée en 2004 par trois syndicats belges, l'Institut accompagne aussi la charte politique signée par l'ensemble des partis politiques le 23 janvier 2007. Cette charte, qui est une première en Europe, engage les partis à réaliser l'égalité des hommes et des femmes en interne et au niveau des politiques menées.

- **Sur la recherche**

*Un pôle recherche au cœur de fonctionnalités opérationnelles*

La recherche est un des éléments essentiels de réalisation des différentes missions qui incombent à l'Institut, notamment le *gender mainstreaming*.

Diverses publications ont déjà été réalisées et sont disponibles sur le site de l'IEFH, comme celle réalisée sur *Éliane Vogel-Polsky : une femme de conviction*, biographie présentée au public en 2007. L'étude Agora « Le genre et les revenus : analyse et développement d'indicateurs » est en cours de réalisation.

### c. Analyse de documents

Deux documents ont été retenus ici car ils montrent que les différences entre les hommes et les femmes peuvent avoir diverses significations : le premier détaille les inégalités des situations, le second les inégalités de traitement.

#### Document 1 - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre, édition 2006*

Ce document a pour vocation de devenir un outil d'aide à la décision des responsables politiques belges mais aussi d'informer le public sur la situation des femmes et des hommes dans le pays.

Les douze thèmes abordés, à travers autant de chapitres, sont les suivants :

##### 1. Population

Informe sur la structure par âge et sexe de la population belge et ses perspectives d'évolution (avec la dénatalité et le vieillissement de la population).

☞ L'évolution de la répartition des ménages privés selon le type (ménages « non familiaux », ménages avec un noyau familial, etc.) montre le « rétrécissement de la famille » imputable à la progression des ménages d'une personne. La part des hommes isolés augmente de 35 points en 15 ans et les femmes isolées constituent le troisième grand groupe de tous les types de ménages après les couples avec enfants et les couples sans enfant).

##### 2. Migration

☞ En 2003, plus de 80 000 personnes ont immigré en Belgique ; plus de la moitié sont des femmes. Le plus grand groupe d'immigrants sont des Belges qui vivaient à l'étranger et sont rentrés au pays. Le rang des cinq premiers pays d'origine diffère légèrement entre les hommes (Belgique, Pays-Bas, France, Maroc, Turquie) et les femmes (Belgique, Maroc, France, Pays-Bas, Turquie). Les demandes d'asile émanent plus fréquemment des hommes.

##### 3. Travail rémunéré

☞ 58 % des femmes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) sont actives, contre 74 % des hommes. 53 % ont un emploi, contre 68 % des hommes. Les femmes semblent avoir plus de difficulté à trouver un travail. Malgré la participation accrue des femmes à l'emploi, leur taux d'activité demeure de 15 points inférieur à celui des hommes.

Outre la plus grande difficulté des femmes à trouver un emploi, il existe de grandes différences entre les positions occupées par les hommes et les femmes sur le marché du travail : les femmes accèdent difficilement au sommet hiérarchique, elles sont moins en CDI et plus souvent à temps partiel. Tous ces facteurs ont un impact sur les salaires moyens. Les données (ventilation des secteurs d'emploi par degré de féminisation) montrent une ségrégation horizontale. Les secteurs où les femmes sont nettement majoritaires sont l'enseignement, la santé, les services sociaux et la fabrication de vêtements, alors que les hommes sont majoritaires dans les secteurs dits « plus durs » comme la production, la métallurgie, les télécommunications, le transport, le commerce « auto et moto ».

On observe aussi une ségrégation verticale : les femmes sont sous-représentées dans les fonctions de direction. Elles ne parviennent pas à traverser ce qu'on appelle le « plafond de verre ».



#### **Qu'est-ce que la ségrégation ?**

La ségrégation est un phénomène qui freine, de fait, le passage, pour certaines catégories de travailleurs, d'une subdivision du marché du travail à une autre. La ségrégation horizontale renvoie à une subdivision en secteurs et en métiers, la ségrégation verticale à la répartition en différents niveaux hiérarchiques.

☞ Le taux de travail à temps partiel des femmes est de 42 %, contre seulement 7 % pour les hommes. Ce taux a fortement évolué tant pour les femmes que pour les hommes mais l'écart demeure important. Les raisons invoquées par chacun diffèrent. Les soins et l'éducation des enfants sont la principale raison invoquée par les femmes pour occuper un temps partiel (28 % d'entre elles contre seulement 4 % des hommes), alors que pour les hommes c'est le fait de ne pas trouver d'emploi à temps complet (25 % d'entre eux contre 18 % des femmes).

Les femmes sont aussi plus souvent en contrats temporaires\* (12 %, contre 6 % chez les hommes).

\* Ces contrats englobent les CDD, les contrats de travail intérimaire, les contrats occasionnels, les contrats étudiants ainsi que les contrats de travail établis dans le cadre des Agences locales pour l'emploi (ALE), des « chèques service » ou d'une formation, tel le contrat d'apprentissage.

#### **4. Esprit d'entreprise**

☞ Malgré un mouvement de rattrapage, les femmes relevant du statut de travailleur indépendant restent minoritaires. Parmi celles-ci, 22 % sont des « aidantes », contre seulement 6 % des hommes. À noter que la loi du 1<sup>er</sup> janvier 2003 a créé un statut légal pour les conjoints aidants.

Seuls quelques secteurs affichent une prédominance de travailleuses indépendantes : l'industrie textile, la pharmacie, le paramédical, etc.

#### **5. Revenus**

Le revenu est généralement étudié au niveau du ménage et il n'est pas facile d'identifier la situation de la femme. L'Institut a donc fait le choix de se pencher sur le revenu du travail et les différences de retraites.

☞ Les salaires bruts moyens des femmes sont nettement plus élevés dans le secteur public que dans le secteur privé.

Entre 2000 et 2005, les écarts salariaux ont peu évolué entre les hommes et les femmes. Différents facteurs sont à l'origine de l'écart salarial : principalement, le travail effectué et les postes occupés par les hommes sont plus valorisants. Leurs responsabilités sont plus élevées ; ils sont donc mieux payés. Le temps partiel, plus massif et moins choisi, a également un effet négatif sur le salaire. Toutefois, à travail égal, les femmes gagnent toujours moins que les hommes.

Ces inégalités se répercutent aussi en fin de carrière par une pension de retraite plus faible pour les femmes. Près d'une femme sur quatre a une pension inférieure à 500 euros (contre un homme sur huit). 75 % des femmes touchent une pension inférieure à 1 000 euros, contre 50 % des hommes.

#### **6. Pauvreté**

☞ Bien que les pourcentages de risque de pauvreté soient plus élevés pour les femmes que pour les hommes dans toutes les catégories d'âge, les différences sont assez minimes, excepté pour les 50-64 ans. On ne peut donc affirmer que la Belgique compte plus de femmes pauvres que d'hommes pauvres. Les catégories qui encourent le plus un risque de pauvreté sont les parents isolés, les époux cohabitants, les demandeurs d'emploi de longue durée.

#### **7. Formation**

☞ Une des causes de la ségrégation horizontale sur le marché du travail est la ségrégation sexuelle dans l'enseignement. L'orientation des études est très stéréotypée selon le sexe.

Les femmes de 65 ans et plus sont moins diplômées que les hommes mais la situation s'inverse pour les nouvelles générations.

En ce qui concerne la formation professionnelle continue, les femmes suivent globalement moins souvent de formation que les hommes. Ces différences se constatent surtout dans l'industrie. Dans l'agriculture la situation est inversée, comme dans le secteur de la santé.

En moyenne, les hommes bénéficient de formations plus longues, les entreprises investissant davantage dans les travailleurs masculins.

### 8. Participation à la science et la technologie

Ce chapitre s'attache à déterminer quel est l'accès des hommes et des femmes à la connaissance ou à la production de connaissance (accès à Internet, aux professions des TIC, à la recherche, etc.).

☞ L'accès à Internet sépare plus les jeunes des personnes âgées que les hommes des femmes. Par contre, les femmes accèdent moins aux professions de recherche et développement, où elles sont sous-représentées (28 % en 2001, tous secteurs réunis).

### 9. Conciliation vie professionnelle/familiale

Les autorités belges ont pris diverses mesures pour améliorer la conciliation vie privée/vie professionnelle, dont le « crédit temps » et les congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs, etc.). Ainsi, dans le secteur public comme dans le secteur privé, il est possible de travailler à mi-temps ou à quatre cinquièmes, l'interruption s'étalant de 3 mois à 6 ans. Les personnes de plus de 50 ans peuvent choisir une interruption à temps partiel jusqu'à la retraite.

On distinguera donc l'interruption complète de l'interruption partielle (mi-temps ou quatre cinquièmes). Le montant de l'allocation versée sera aussi déterminé en fonction de l'âge.

☞ Le nombre de personnes prenant un crédit temps dans le secteur privé a plus que triplé entre 2002 et 2004. Ce sont surtout les jeunes femmes qui ont recours à ce dispositif (suivies par les hommes de plus de 50 ans). En 2004, 3 % des travailleurs ont eu recours au crédit temps à temps partiel ou à temps plein (4 % des femmes contre 2 % des hommes).

Au contraire des salariés du secteur privé, les fonctionnaires ont été moins nombreux à interrompre leur carrière. Cette baisse est surtout sensible chez les femmes de moins de 50 ans.

Concernant le congé parental, les hommes sont de plus en plus enclins à profiter du dispositif. Ainsi, en 1999, 5 % des congés parentaux étaient pris par des hommes ; cette part atteint 15 % en 2004.

### 10. Processus décisionnel

La plate-forme d'action de Pékin affirme que la participation égale des femmes au processus décisionnel est une condition indispensable à leur autonomie.

Quelle représentation des femmes dans les institutions publiques et pouvoir décisionnel ?

☞ Le pourcentage de femmes au Parlement fédéral est passé de 8 % à 33 % entre 1987 et 2003, sous l'effet notamment de la loi des quotas de 2002. Pourtant, les positions les plus élevées dans le processus décisionnel local sont, comme au niveau fédéral ou provincial, essentiellement réservées aux hommes. Tous les gouverneurs de provinces belges sont des hommes.

Dans le pouvoir judiciaire, les femmes représentent 42 % des magistrats. Seuls les tribunaux du travail comptent davantage de juges femmes que de juges hommes. La Cour de cassation ne compte que 3 femmes sur 30 juges.

### 11. Santé

☞ Quel que soit l'âge, les femmes courent un risque plus grand de problèmes de santé par manque d'exercice physique que les hommes. Elles se plaignent plus souvent de troubles somatiques et dépressifs (10 %, contre 6 % des hommes). Chez les hommes, ces troubles se manifestent plus souvent sous forme d'addiction à l'alcool ou aux drogues, de suicide ou de violence.

Les femmes sont plus souvent sujettes aux accidents domestiques ; les hommes sont plus victimes d'accidents du travail.

Le nombre d'avortements est de 8 pour 1 000 femmes en âge de procréer. Ce taux est en deçà de celui de plusieurs pays européens. En ce qui concerne le VIH, les hommes sont 4 fois plus touchés que les femmes.

### 12. Violence et criminalité

En Belgique, il n'existe pas de chiffres concernant la violence et la victimisation chez les hommes et les femmes. Par contre, les données d'incarcération montre que les hommes sont nettement plus nombreux à être condamnés et à être incarcérés (8 939 hommes et 391 femmes sont en prison).

**Document 2 - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes,  
L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rapport 2008**

« La réduction de l'écart salarial passe nécessairement par une approche plus large, globale, par un changement profond des mentalités qui tient de la révolution culturelle et dont les effets ne pourront être mesurés que sur le long terme », Christian Dupont, ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, en charge de l'égalité des chances, et Josly Piette, ministre de l'Emploi.

Ce rapport annuel 2008 (deuxième de la série) a pour objectif de mettre à disposition du gouvernement belge et des partenaires sociaux des données sur les inégalités de salaire entre hommes et femmes en définissant quelques facteurs explicatifs.

**Six indicateurs** relatifs à l'écart salarial, complétés de données chiffrées, sont ainsi étudiés afin de donner une vision plus large de la problématique. L'idéal serait d'effectuer cette analyse à l'échelle internationale.

**Sources statistiques principales**

Il s'agit de l'enquête belge sur la structure et la répartition des salaires (SES) organisée chaque année par la Direction générale statistique et information économique (DGSIE). Cette enquête est uniquement menée dans l'industrie et les services marchands et dans les entreprises d'au moins 10 salariés. Elle n'est donc représentative que pour deux tiers des hommes et un tiers des femmes.

Certaines données sont aussi issues de l'enquête sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) de la DGSIE.

● **Indicateurs généraux**

**Indicateur 1 : différences dans les salaires bruts moyens des hommes et des femmes**

Le choix d'utiliser le **salaire mensuel brut** n'est pas neutre. Il s'explique par le fait que :

- les femmes travaillent moins d'heures par semaine. L'écart constaté est donc plus important sur le salaire mensuel que sur le salaire horaire ;
- les impôts et cotisations pèsent proportionnellement plus sur les catégories salariales élevées (majoritairement des hommes). La différence salariale basée sur le salaire brut est donc également plus importante que celle basée sur le salaire net.

☞ Entre 2000 et 2005, les salaires moyens des femmes ont augmenté plus vite que ceux des hommes. Cette évolution a toutefois eu une influence limitée sur l'écart de salaire entre les hommes et les femmes **travaillant à temps plein** dans l'industrie ou dans les services marchands. Il se situe autour de 15 % (contre 17 % en 2000). Dans ces secteurs, une femme perçoit 420 euros mensuels bruts de moins que son collègue masculin, soit un différentiel de 5 502 euros bruts sur l'année 2005 (primes incluses).

En 2007, le **nouvel indicateur officiel européen** est dorénavant déterminé sur la base des **salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis**. Ce calcul permet d'éliminer une partie des effets de la durée inégale du travail.

☞ En Belgique, l'écart salarial basé sur le salaire brut à temps plein et temps partiel réunis s'élève ainsi à 17 % (au lieu de 15 % avec l'ancien calcul).

L'observation des écarts, **étendue aux entreprises de moins de 10 salariés**, souligne que les salaires sont beaucoup plus faibles tant pour les hommes que pour les femmes dans ces structures. L'écart salarial entre les deux sexes est alors de 12 %.

Si l'on élargit l'analyse aux secteurs non encore étudiés (secteur primaire, administration publique et enseignement, soins de santé, secteurs social et socioculturel), l'écart salarial diminue aussi (13 %).

L'écart salarial global dissimule également d'importantes différences selon le statut : il s'élève à 30 % chez les employés du privé, 20 % chez les ouvriers et 10 % chez les fonctionnaires contractuels. Il est quasiment nul pour les fonctionnaires statutaires.

Une comparaison internationale est possible tous les quatre ans. En France, l'écart salarial basé sur les salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel est estimé à 18 %, contre 23 % dans la zone euro en 2002.

#### **Indicateur 2 : part dans la masse salariale totale**

Cet indicateur permet de déterminer quelle part de la somme totale des salaires est versée aux femmes et aux hommes.

☞ En Belgique, les résultats montrent une répartition de 37 % pour les femmes et 63 % pour les hommes. 43 % des femmes gagnent moins de 2 000 euros bruts par mois, contre 25 % des hommes.

#### ● **Facteurs générateurs d'inégalité**

Les différences de salaire varient en fonction de la position du travailleur sur le marché du travail (temps partiel, âge, niveau de formation, état civil, etc.). Les indicateurs suivants permettent d'en connaître réellement l'impact.

#### **Indicateur 3 : ratio pour le travail à temps partiel**

☞ Les femmes représentent 81 % des travailleurs à temps partiel. Parmi elles, 14 % ne l'ont pas choisi. « Vouloir » travailler à temps partiel dépend souvent des obligations familiales, d'un environnement qui limite l'accueil des enfants ou personnes à charge, etc. Ainsi, nombreuses sont celles qui préféreraient travailler à plein temps.

Le temps partiel touche plus les jeunes que les hommes d'âge mûr (25-49 ans). À l'inverse, le temps partiel augmente avec l'âge chez les femmes.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes à temps partiel est relativement restreint (8 %). Les hommes à temps partiel gagnent en moyenne 17 % de moins que leurs homologues à temps complet. Au final, la femme qui travaille à temps partiel gagne environ 24 % de moins qu'un homme à temps complet.

#### **Indicateur 4 : ratio selon l'âge et le niveau de formation**

☞ Le diplôme influe sur l'accès à l'emploi. Le taux d'emploi des femmes diplômées de l'enseignement supérieur est de 80 %, contre seulement 30 % pour les femmes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (équivalent du brevet des collèges).

L'écart salarial de genre est plus important chez les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type long.

Globalement, l'écart salarial augmente avec l'âge, pour les travailleurs à temps plein ; l'écart salarial entre les hommes et les femmes existe dès le début de carrière.

#### **Indicateur 5 : ségrégation sur le marché du travail**

Les différences de salaire s'expliquent en grande partie par la ségrégation sur le marché du travail : les femmes sont surreprésentées dans les secteurs, les métiers où l'on gagne moins. Sur le plan historique, le travail des femmes a été considéré de façon stéréotypée comme secondaire. Pour contrer cet écart, les auteurs du rapport préconisent la suppression de la ségrégation et de meilleures rémunérations pour les métiers « typiquement féminins ».

L'indicateur 5 a pour objectif de montrer ce qu'est la ségrégation :

- La *ségrégation horizontale sectorielle* : les écarts salariaux par sexe varient en fonction des secteurs où la répartition des salariés par sexe, le degré de temps partiel et les indicateurs d'inégalité diffèrent. Parallèlement, on remarque que plus la tension entre les hauts et les bas salaires est forte, plus les écarts de salaire entre hommes et femmes sont importants. Les secteurs où la ségrégation est forte sont : le textile, le gaz et l'électricité, les transports aériens, la fabrication d'équipements de radio,

télévision et communication et les auxiliaires financiers. Les plus petits écarts se trouvent dans les transports terrestres, le captage, l'épuration et la distribution d'eau, les industries extractives (ces deux dernières employant relativement peu de femmes).

- La *ségrégation horizontale professionnelle* : il existe d'importantes différences de salaire entre les catégories professionnelles. Les résultats établis en fonction de la catégorie professionnelle, des salaires horaires bruts moyens, de la répartition des genres et du temps partiel montrent que les écarts les plus importants se situent chez les dirigeants.
- La *ségrégation verticale* : les femmes sont sous-représentées dans les fonctions dirigeantes.



### Qu'est-ce que le plafond de verre ?

Le difficile accès aux fonctions supérieures et le manque d'opportunité de promotion pour les femmes.

☞ Celles qui réussissent à briser le plafond de verre sont confrontées à un écart salarial très important : 33 % chez les dirigeants en général ; 21 % chez les directeurs et cadres de direction spécialisés.

### Indicateur complémentaire : état civil et composition du ménage

Cet indicateur apporte des informations supplémentaires sur les différences salariales même s'il ne fait pas partie des six indicateurs européens.

☞ Les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires ou divorcées. Celles qui n'ont pas d'enfant ont un salaire horaire moyen plus élevé que les femmes avec enfant.

Les femmes mariées sont moins présentes sur le marché du travail, qu'elles aient des enfants ou pas.

Globalement, les différences sexuées de rémunération sont grandes entre les salariés mariés ; elles sont relativement faibles entre les salariés célibataires. Ceci s'explique en partie par l'âge : les femmes célibataires sont plus jeunes et sont plutôt au début de leur carrière.

### ● Décomposition de l'écart salarial

#### Indicateur 6 : décomposition Oaxaca-Blinder (modèle économétrique)

Ce modèle consiste à répartir l'écart salarial entre différentes variables (indicateurs présentés ci-dessus) et à voir dans quelle mesure la variation des salaires entre hommes et femmes peut être attribuée à ces facteurs.

☞ 46 % de la différence salariale peuvent être expliqués sur la base de facteurs connus, 54 % ne le sont pas. Dans la partie expliquée : 58 % sont attribuables à des caractéristiques faisant référence à la position de la femme sur le marché du travail (profession, type de contrat principalement) ; 15 % de l'écart s'explique par la situation familiale (surtout le fait d'avoir des enfants ou pas) ; seuls 27 % peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que le niveau de formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

### En conclusion

Les classifications de fonctions sexuellement neutres sont une condition préalable à toute politique visant à endiguer les écarts salariaux.

Pour rompre les ségrégations horizontales comme verticales, il faut :

- veiller à faire disparaître les stéréotypes dans l'orientation en milieu scolaire (profils typiquement masculins ou typiquement féminins) ;
- mener un débat sur la « flexicurité » car elle « implique la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes » (selon les principes communs du Conseil de l'Europe) ;
- briser le plafond de verre, sensibiliser les hommes et les femmes à négocier de façon consciente avec leur employeur et mieux communiquer sur la différence salariale au sein des entreprises.

### 3.3 L'OBSERVATOIRE DE LA PARITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (FRANCE)

En 1995, l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes est créé auprès du Premier ministre français.

Au départ, les actions de l'Observatoire étaient limitées à une fonction de promotion de l'égalité en amont de la législation, au travers de « programmes d'actions spécifiques » et de l'élaboration de « recommandations et propositions de réformes ».

Le rôle de l'Observatoire a été étendu par le décret de 1998 à la mission d'« éclairer les pouvoirs publics ainsi que les acteurs politiques, économiques et sociaux dans leur décision ». L'article 2 complété du décret du 18 octobre 1995 redéfinit quatre missions :

- centraliser, faire produire et diffuser, au besoin par des programmes d'actions spécifiques, les données, analyses, études et recherches sur la situation des femmes aux niveaux national et international ;
- évaluer la persistance des inégalités entre les sexes et identifier les obstacles à la parité, notamment dans les domaines politique, économique et social ;
- émettre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires dont il est saisi par le Premier ministre ;
- faire toutes recommandations et propositions de réformes au Premier ministre afin de prévenir et de résorber les inégalités entre les sexes et de promouvoir l'accès à la parité.

#### a. L'organisation de l'Observatoire

L'Observatoire est composé de **33 membres** (dont 8 hommes à ce jour), personnalités choisies en raison de leur compétence et de leur expérience, nommées pour une durée de trois ans renouvelable une fois. Le personnel est composé de deux personnes : la secrétaire générale et une chargée d'études. Il est présidé par le Premier ministre ou, par délégation, par le ministre chargé des droits des femmes.

Un **rapporteur général** est nommé, par décret du président de la République, pour une durée de trois ans renouvelable une fois. Il propose un programme de travail à l'Observatoire et en assure la coordination, en liaison avec le délégué interministériel aux Droits des femmes. Actuellement, la rapporteure générale est Marie-Jo Zimmermann, députée UMP de Moselle.

Le **secrétariat de l'Observatoire** est assuré sous la responsabilité du délégué interministériel aux Droits des femmes, avec l'assistance du service des droits des femmes.

#### b. Publications et travaux en 2008

##### Les thèmes de travail en 2008

- **La parité en politique**

Analyse du partage des responsabilités entre femmes et hommes dans les mandats et fonctions électives. Réflexion sur le statut des élus locaux et la question du cumul des mandats.

- **Les inégalités entre femmes et hommes dans la société**

Identification des obstacles à l'égalité réelle et des « bonnes pratiques » dans les sphères économiques, sociales et privées. Suivi de l'enquête sur la parité dans les pays francophones.

- **Veille et diffusion des informations**

Construction d'argumentaires sur les thèmes de la parité et de l'égalité. Réactions aux sujets d'actualité. Diffusion des données comparées des femmes et des hommes sur les situations nationales et internationales.

L'Observatoire doit remettre, tous les deux ans, un rapport général au Premier ministre. Ce rapport est présenté au Parlement et publié. Dans le cadre des travaux préparatoires du projet de loi relatif à la parité entre les femmes et les hommes en politique, l'Observatoire a produit plusieurs publications synthétisant analyses, réflexions et conclusions d'auditions. La plupart des membres de l'Observatoire publient à l'extérieur des documents sur le sujet (CES, Sénat, etc.). Peu de publications sont réalisées au nom de l'Observatoire.

### **Rapport officiel sur la parité**

- Rapport de mars 2005 : *Effets directs et indirects de la loi du 6 juin 2000 : un bilan contrasté. Bilan général des avancées et obstacles de la loi dite sur la parité*, rapport de Marie-Jo Zimmermann au Premier ministre.
- Rapport d'activité juillet 2007-novembre 2008 au nom de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, Marie-Jo Zimmermann, Assemblée nationale, 3 décembre 2008.

### **Articles réalisés par les membres en 2008**

- FAURE Christine, « Mai 68, année zéro de la libération des femmes ? », octobre 2008, 1 p.
- MINE Michel, « Le droit : une ressource pour les femmes contre les violences au travail », mai 2008, 8 p.
- MOREAU Marie-Cécile, « Le divorce par consentement mutuel devant notaire ? », janvier 2008, 2 p.
- THIERRY Dominique, « La place des femmes dans la vie associative », janvier 2008, 7 p.

Des communiqués de presse ont été diffusés lors des élections sénatoriales, municipales et cantonales de 2008, sur la place des femmes parmi les élus.

## **3.4 LE CENTRE RESSOURCES EN GENRE PACA**

Le Centre ressources en genre de la région PACA (Provence – Alpes – Côte d'Azur) a été créé en 2003, sur proposition de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et avec le soutien du Conseil régional.

Porté par le CIDFF Phocéén, cet outil innovant vise à soutenir la mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement la méthodologie s'appuyant sur l'approche intégrée de la dimension « genre ».

Face aux orientations de l'Europe et du contrat de projet État/Région en PACA, il est apparu nécessaire d'offrir aux responsables institutionnels et associatifs un certain nombre d'informations et d'outils pour faciliter cette appropriation de l'approche par le genre.

Le Centre ressources en genre PACA s'inscrit dans le cadre défini par les directives européennes, la législation nationale, le programme de performance arrêté par le ministre en charge

des droits des femmes et de l'égalité ainsi que des objectifs en matière d'égalité femmes/hommes du Conseil régional.

Il a adopté une méthodologie s'appuyant sur les principes définis par le Conseil de l'Europe : recueil de données sexuées et genrées, peu disponibles en France, identification de personnes et lieux ressources et création d'outils d'analyse et d'intervention.

## a. Les missions

### ● Centre de documentation

Recueil, traitement et mise à disposition de documents accessibles par Internet, de portée nationale, européenne et internationale, autour de trois entrées principales :

- le genre ;
- le *mainstreaming* ;
- les outils et formations.

### ● Production d'outils pour l'action

Création de rencontres et de supports pour sensibiliser à l'approche par le genre :

- colloques et actes, par exemple « L'égalité des femmes et des hommes : une question de genre » ;
- « Fiches Réflexes » sur les priorités transversales des programmes du contrat de projet État/Région PACA (CPER) ;
- dossiers thématiques : « Genre et VIH », « La retraite des femmes » ;
- newsletter (en cours).

### ● Appui à l'accompagnement de projets

Interventions proposées auprès d'organisations institutionnelles ou de responsables de projets pour favoriser la qualification des professionnels :

- sensibilisation à l'approche par le genre selon les domaines ou publics ;
- formation à l'intégration du genre dans les projets, en lien avec le Planning familial ;
- appui à l'intégration du genre dans les projets relevant des fonds européens.

## b. L'organisation

La structure en charge du portage et de la réalisation de l'action est le CIDFF Phocéen.

Le comité de pilotage (DRDFE PACA / Conseil régional PACA / CIDFF), définit les orientations prioritaires et valide les productions.

### Les moyens humains :

L'équipe est constituée de documentalistes, juristes, formatrices, spécifiquement formées à l'approche de genre.

### Les moyens techniques :

- une centralisation de la documentation informatisée ;
- des supports écrits ;
- la mise à disposition d'espaces de consultation sur le site Internet du CIDFF Phocéen : [www.infofemmes13.com](http://www.infofemmes13.com).

### 3.5 L'OBSERVATOIRE DU DROIT DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES (CONSEIL GÉNÉRAL DES BOUCHES-DU-RHÔNE)

#### Quelques chiffres sur l'emploi des femmes dans les Bouches-du-Rhône

« Depuis 15 ans, l'emploi des femmes salariées est en progression continue, avec un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale même s'il s'est réduit. Dans les Bouches-du-Rhône, il se situe à 12,7 % pour un chiffre national de 9,6 %. [...] Les actives sont souvent salariées, nombreuses dans la fonction publique ou en contrat de travail précaire et peu en professions libérales. Elles sont souvent à temps partiel, ce qui se retrouve à l'échelle départementale, régionale et nationale et pour partie (34 %) elles pensent avoir fait l'objet d'une discrimination pendant les études et pendant la recherche d'emploi. »

Source : Observatoire du droit des femmes et de l'égalité des chances, 3 questions à Geneviève Couraud, présidente de l'Observatoire. (<http://www.cg13.fr/cadre-de-vie/associations/observatoire-du-droit-des-femmes-et-de-legalite-des-chances.html>)

Créé en 2005 par le Conseil général des Bouches-du-Rhône, l'Observatoire du droit des femmes et de l'égalité des chances du Conseil général (ODF-13) est un outil permettant aux élues et aux services départementaux d'avoir une meilleure connaissance de la condition des femmes des Bouches-du-Rhône, sous tous ses aspects, et du tissu associatif œuvrant en ce domaine. Il permet au Conseil général d'intégrer une démarche d'égalité entre les hommes et les femmes, de manière plus systématique dans la déclinaison et la mise en œuvre de ses politiques publiques. Des projets sont initiés dans ce sens.

#### L'ODF-13 est né d'un double constat :

- multiplicité des problèmes liés aux droits des femmes dans le département, accrue par la complexité de leur répartition géographique (opposition Marseille/reste du département) d'où la difficulté d'en avoir une lecture transversale ;
- volonté des élus du Conseil général d'améliorer l'efficacité du travail des différents acteurs dans ce domaine.

Il s'agit d'une démarche expérimentale que l'on peut retrouver au sein de quelques autres collectivités territoriales. Il existe en effet en France des structures de type « observatoire » comparables : pour mémoire, Ville de Paris, C.G. Seine-Saint-Denis, C.G. Val-de-Marne, C.G. Isère et C.R. Bretagne. La ville de Rennes a, la première en France, initié dès 1977 une réflexion sur la mise en place de politiques favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans les collectivités territoriales, la culture du genre peine à générer un consensus.



*Comme Présidente de l'ODF-13, je suis membre du conseil départemental de concertation (CDC qui est l'équivalent départemental du conseil économique et social). Cette institution, où les hommes dominent en nombre, est très masculinisée. À la création de l'Observatoire, seule une personne (un homme) s'est intéressée à nos actions, y a vu de l'intérêt. Les rapports du CDC (ce fait nous a sauté aux yeux dès la 1<sup>ère</sup> consultation), n'intégraient aucune donnée sexuée. Aujourd'hui, les rapports sont sexués et le règlement intérieur lui-même a été mis au féminin. Cela montre que l'on peut faire avancer les choses. (Geneviève Couraud)*

L'ODF-13 a pour ambition d'initier une culture de *gender mainstreaming* et d'encourager sa mise en œuvre, en particulier en obtenant dans tous les secteurs la production de données chiffrées.



*Notre ambition à plus long terme serait de convaincre les élus de travailler en « gender budgeting », ainsi qu'a pu le faire la Ville de Vienne ; c'est-à-dire, en partant de l'identification des différences entre les femmes et les hommes dans un secteur, un cadre, ... d'établir une répartition budgétaire qui tienne compte de ces différences. Par exemple, À Vienne (Autriche), les observateurs se sont rendu compte que 80 % des visiteurs des cimetières étaient des femmes âgées. Aussi, le budget a-t-il été réparti en conséquence permettant de reconfigurer les infrastructures en abaissant la taille des robinets, en mettant à disposition des chariots pour que les femmes puissent sans peine transporter l'eau, les fleurs et autres matériels, en créant d'autres sorties du cimetière proches des arrêts de bus...<sup>4</sup>*

#### a. L'organisation de l'ODF-13

Le pilotage de cette structure est assuré par un comité d'experts composé de 17 membres (2 hommes et 15 femmes) issus de la société civile départementale et venus d'univers différents (médecine, magistrature, enseignement, recherche, arts visuels, syndicats, entreprise, militantisme féministe, association de parents d'élèves, etc.). Ce sont des militantes convaincues de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais qui n'en ont pas tous la même approche.


Le comité d'experts se réunit tous les deux à trois mois, en plénière ou en groupe de travail. Le rôle des experts consiste à cibler les domaines de travail de l'ODF-13 en fonction de leur domaine de compétences personnel, puis de valider les choix d'études, les propositions d'action et les engagements de dépenses.

Geneviève Couraud, professeure de lettres retraitée de l'Éducation nationale responsable de l'association NEGAR<sup>5</sup>, ancienne membre de section et de la délégation aux droits des femmes du CESE\*, en assure la présidence depuis la création.

<sup>4</sup> Extraits d'entretien avec Geneviève Couraud et Marie-Pierre Maurice-Goffi.

<sup>5</sup> NEGAR - Soutien aux femmes d'Afghanistan, est une association loi 1901 créée au mois d'octobre 1996, à l'initiative de femmes afghanes soutenues par des femmes françaises, juste après la prise de Kaboul par les milices taliban, en réponse aux messages de détresse envoyés par des femmes d'Afghanistan.

\*CESE, Conseil économique social et environnemental, Place d'Iéna, 75016 Paris.

 La connaissance des problèmes liés au genre, et des réseaux féministes m'a convaincue qu'il est important d'être en contact avec les travaux des chercheurs, les avancées conduites par les autres observatoires, les remontées de terrains portées par les associations, ce que l'on appelle « les bonnes pratiques » pour être efficace. L'ODF-13 n'est pas un observatoire uniquement dédié à des études quantitatives ou qualitatives ; s'il observe effectivement un champ donné, il propose des lignes directrices en cohérence, et initie des actions destinées à servir de modèle. Ce positionnement est aujourd'hui devenu possible au bout de 4 ans d'existence. (Geneviève Couraud)


Les vice-présidentes de l'ODF-13, Janine Ecochard et Evelyne Santoru sont toutes deux conseillères générales des Bouches-du-Rhône.

Les **moyens humains** sont constitués de deux personnes : Geneviève Couraud et Marie-Pierre Maurice-Goffi, responsable administrative.

Concernant les **moyens financiers**, ils sont déterminés en fonction des besoins et des projets initiés ; 45 000 euros ont, pour exemple, été consacrés en 2006-2007 au financement d'une étude *L'emploi féminin dans les Bouches-du-Rhône* réalisée par le Crédoc (octobre 2006)

### b. Les actions de l'ODF-13

L'ODF-13 s'attache à s'engager dans des actions pouvant fournir des « modèles » à la collectivité, sans se substituer à elle.

 Il a fallu crédibiliser le travail de l'Observatoire car les gens n'adhéraient pas et sous-estimaient la problématique de l'égalité hommes/femmes. Il nous a fallu faire du lobbying en interne car les services ne savaient pas comment intégrer la problématique genre dans leurs travaux et leurs actions. (Marie-Pierre Maurice-Goffi)

### 2006-2007

Deux thèmes de travail ont été choisis :

- **l'emploi des femmes dans les Bouches-du-Rhône** : dans la continuité de l'étude faite par le CREDOC, une conférence-débat *L'emploi des femmes dans les Bouches-du-Rhône : Eclairer les choix pour changer la donne*, a eu lieu à l'Hôtel du Département le 31 janvier 2007, puis, dans la ligne des préconisations issues des ateliers, une réflexion s'est construite en partenariat avec le service de l'insertion du Conseil général et la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE -PACA), autour d'un projet d'accompagnement à l'emploi en faveur des femmes bénéficiaires du RMI;
- **les relations entre les filles et les garçons à l'école** : ce thème, initié tout d'abord autour de la mixité à l'école, s'est poursuivi en 2008 et 2009 ; il pose la question des violences, en particulier des violences sexuelles et de la pornographie. Il est mené en collaboration avec le service de l'éducation du Conseil général. L'ODF-13 a lié des contacts privilégiés avec les acteurs de terrain notamment les parents d'élèves et les associations de droits des femmes.

### 2008

**La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**, initiée par le CCRE et pilotée par l'AFCCRE\* a été votée par les élues des Bouches-du-Rhône le 30 avril 2008, et officiellement adoptée le 9 mars 2009.

### 2009

« Action pour 100 femmes bénéficiaires du RMI » : cette opération, initiée en 2005 au Creusot (Bourgogne), a pour but d'intégrer 100 femmes dans des métiers dits « typiquement masculins ». Cette action expérimentale doit devenir un modèle type d'action.

### c. Travaux de l'ODF-13

On peut consulter en ligne et télécharger [http://www.cg13.fr/cadre de vie/associations/observatoire du droit des femmes](http://www.cg13.fr/cadre%20de%20vie/associations/observatoire%20du%20droit%20des%20femmes)

- Le rapport du CREDOC, *L'emploi féminin dans les Bouches-du-Rhône, 2006*,
- la synthèse de l'étude (CREDOC),
- les actes de la Conférence-Débat *Eclairer les choix pour Changer la donne* du 31 janvier 2007 (intervenantes : Isabelle Van de Walle, Rachel Silvéra, Anne-Marie Daune-Richard, Thomas Couppié, Dominique Epiphane, Yvette Roudy, Olga Trostiansky, Vincent Feltesse), *ORM - Rapport du 31 décembre 2008*.

\* CCRE, Conseil des communes et des régions d'Europe, AFCCRE, association française du conseil des communes et régions d'Europe, [www.afccre.org](http://www.afccre.org)

## L'ESSENTIEL

Les exemples traités ici, soulignent qu'un cadre européen commun est loin d'uniformiser les pratiques. Toutefois, le regard porté sur ces quatre institutions ne suffit pas à donner une idée de la diversité des cas de figure et encore moins à l'explicitier. Ces limites freinent toute ambition comparative, mais l'on conviendra que l'Institut belge et l'Observatoire des Bouches-du-Rhône dégagent une originalité et *a priori* une efficacité leur conférant un caractère d'exemplarité.

### Une offre globale d'expertise

La concentration de moyens au sein de l'Institut belge se traduit par une offre diversifiée de services d'expertise s'adressant simultanément aux plus hautes autorités du pouvoir politique, aux techniciens des administrations, aux entreprises et au « grand public ». La recherche, la préparation des dossiers pour les décideurs, l'assistance aux personnes, la communication sont regroupées dans un même lieu, là où d'autres pays en sont arrivés, par la force des choses, à un éparpillement des ressources. Du coup, la politique pour l'égalité entre les hommes et les femmes y gagne en visibilité et probablement en cohérence. Cela peut constituer un atout pour l'approche genre, qui, par définition, concerne tous les types de rapports sociaux. Il conviendrait alors de se demander si cette expérience est adaptable à d'autres espaces géopolitiques.

⇒ L'approche genre dans la globalité des thèmes et la complémentarité des fonctions qu'elle recouvre pose la question de l'espace pertinent de son champ d'intervention. En termes de visibilité des politiques publiques, de coordination des acteurs et d'équilibres territoriaux, les régions de France pourraient représenter ces espaces géographiques pertinents.

### Un dispositif d'observation inscrit dans l'aide à la décision

L'installation de l'Observatoire au sein du Conseil général des Bouches-du-Rhône n'a pas été simple, les réponses à une enquête sur son utilité auprès des services ayant, par exemple, été peu constructives. Au bout de quatre ans, ce dispositif porte ces fruits grâce à la valorisation de travaux d'études ciblés sur les enjeux du département. Une fois passée cette étape de légitimation, l'Observatoire est maintenant plus directement interpellé par les instances décisionnelles, comme récemment sur la politique de transports.

⇒ Sur le plan institutionnel, une collectivité locale de taille significative comme un grand département semble montrer son efficacité pour porter une approche genre assise sur un travail d'objectivation réalisé par l'Observatoire. Même si elle nécessite du temps et de la ténacité, cette efficacité repose certainement sur la dynamique entre élus affichant leur volonté de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, représentants de la société civile (chercheurs, enseignants, juristes, associations...) constituant l'observatoire et techniciens de la collectivité.

Aujourd'hui, la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (cf. annexe 3) constitue une aide et un appui à la mise en œuvre de politiques territoriales.

## 4. À PROPOS DE LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE FAMILIALE

Intervention d'Anne-Marie Daune-Richard dans le cadre d'une rencontre du RREFH.

### D'où vient cette idée ? À quoi renvoie-t-elle ?

Le mot « conciliation » désigne une action qui vise à rapprocher des avis ou des intérêts opposés. Le but étant d'arriver à un accord et/ou de rétablir une entente.

En quoi la famille et l'emploi se trouvent-ils opposés et pourquoi essayer de les concilier ? Pour bien comprendre il faut faire un petit détour par l'histoire.

Dans la société féodale, la conception de l'ordre social est articulée à la famille : c'est un ordre patriarcal où le père – et, par extension, le seigneur et le roi – a tout pouvoir sur ses dépendants (femmes, enfants, serfs) en échange de sa protection. Dans la société moderne, issue en France de la révolution de 1789, l'ordre de la famille et celui de la société se séparent (Rosanvallon, 1992, et Fraisse, 2000). La famille appartient désormais au privé ; elle devient une forme sociale ancienne qui s'oppose à la société civile (celle des citoyens). Et c'est cette société civile qui est associée à la liberté, liberté individuelle de travailler et d'échanger.

Dans cette « séparation » entre la famille et le privé d'un côté, la société civile de l'autre, les activités exercées dans le cadre de la famille, celles qui ne passent pas par le marché, perdent leur qualité d'activités « sociales » : elles deviennent des « tâches ménagères ». Ainsi, dans cette nouvelle construction du social, les activités que les femmes exercent dans le cadre domestique sont exclues d'une définition en termes de travail. Et, d'une façon générale, les femmes sont désormais associées à cette forme qui, bien que perdurant, ne représente plus le fondement du lien social : la famille.

Dans cette dissociation entre famille et société, entre activités domestiques et travail, se met en place une disqualification des activités et *in fine* du travail des femmes et, corrélativement, une illégitimité des femmes dans le monde du travail défini comme tel. Cette conception sera exprimée dans les institutions : tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle, les femmes seront non seulement exclues des droits civiques (le suffrage dit « universel » se conjugue au masculin jusqu'en 1945) mais aussi des droits civils (définies comme mineures par le Code Napoléon, les femmes mariées ne peuvent contracter, échanger des biens ou vendre leur travail que sous le contrôle de leur mari).

Dans le domaine du travail, la révolution pour les femmes est venue de la généralisation du salariat. Pendant très longtemps, leur contribution à la vie économique s'exerçait, pour la majorité d'entre elles, dans des unités familiales de production où le chef de famille était en même temps le chef d'entreprise : agriculture, petit commerce, artisanat voire petite industrie. Dans ces formes familiales de production, les femmes n'avaient (et, aujourd'hui encore, n'ont souvent<sup>6</sup>) que des droits dérivés liés à leur statut d'épouse : c'est le contrat de mariage qui permettait – et retirait en cas de divorce – l'accès à l'emploi. Le contrat de mariage fait fonction de contrat de travail. Parallèlement, le salariat tendait à ne concerner que les femmes qui ne pouvaient pas faire autrement (femmes isolées ou épouses de familles à faibles revenus) ou était une forme d'emploi transitoire en attendant le mariage.

L'entrée massive des Françaises dans le salariat s'est faite dans les années 1960 et a bousculé l'organisation de leur vie : les lieux de l'activité professionnelle se séparent des lieux de vie, faisant émerger la question de la prise en charge des enfants et entraînant des mouvements d'entrée et sortie du marché du travail.

Ainsi, ce n'est qu'à partir du moment où les femmes quittent l'univers familial de la production et

<sup>6</sup> Malgré la loi de 1982 qui leur permet d'acquérir un statut professionnel (conjoint « collaborateur » ou salarié ou associé), de nombreuses épouses d'indépendants continuent de travailler sans statut dans l'entreprise dont leur mari est le chef.

commencent à s'inscrire massivement dans le salariat que la question de la « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale émerge. Mais cette question n'est posée qu'au regard des femmes, ou plus exactement des mères : dans les représentations sociales, elles sont seules responsables du travail domestique et parental. Ainsi l'exercice du travail salarié est-il, chez elles, subordonné à l'accomplissement de leurs charges familiales. Il n'en va pas de même pour les hommes, à qui leur devoir de chef de famille impose d'entretenir leurs dépendants. De fait, aujourd'hui encore, si les charges familiales tendent à éloigner les femmes du marché du travail ou à réduire le volume de leur activité professionnelle, elles ont une influence inverse chez les hommes (leur temps de travail – et d'ailleurs leur rémunération – tend à augmenter avec le nombre d'enfants).

Aujourd'hui, le modèle discontinu d'activité qui a marqué l'entrée des femmes dans le salariat – avec des entrées et sorties du marché du travail au gré des charges familiales – est devenu minoritaire. La diminution considérable, depuis trente ans, de la durée hebdomadaire du travail, la quasi-disparition des familles nombreuses et le développement des systèmes de garde des jeunes enfants ont facilité cette évolution. Pour autant, les interruptions d'activité pour raisons familiales n'ont pas disparu, mais elles concernent les femmes qui ont le moins de « choix » : celles qui sont peu ou pas qualifiées et qui attendent peu de gratification salariale et personnelle des emplois qui leur sont accessibles, ainsi que les mères de famille nombreuse pour lesquelles la « conciliation » est un exercice particulièrement difficile.

Quand et comment la conciliation apparaît-elle dans le vocabulaire des politiques publiques ?

Si on se situe maintenant dans un passé récent, c'est l'Organisation internationale du travail (OIT) qui pour la première fois emploie le mot dans une recommandation de 1965 (n° 123). Car, au fond, jusque-là c'était à la « condition féminine » qu'il revenait de gérer cette question. Et cette recommandation de l'OIT renvoie en fait à la nécessité de concilier les deux rôles des femmes. « On prend acte du travail salarié des femmes et en même temps que les responsabilités familiales leur appartiennent en exclusivité, et qu'il leur sera difficile d'y souscrire sans s'exposer à des discriminations professionnelles » (Junter-Loiseau, 1999). Ce qui est sous-tendu ici c'est la stabilité d'un paradigme de contradiction entre la famille et l'emploi, et l'on s'efforce d'aider les femmes à le rendre compatible.

### **Comment la question de la conciliation s'est-elle introduite dans la politique communautaire alors que les affaires familiales n'entrent pas, en principe, dans les compétences de l'UE ?**

La question des différences et de l'égalité entre hommes et femmes n'est présente dans les compétences communautaires initiales que par l'article 119 du traité de Rome, qui vise l'égalité des rémunérations. L'Union européenne est dans son principe, on le sait, une union économique et marchande, concernée par la fluidité des marchés ce qui conditionne la libre circulation des travailleurs, des marchandises et des capitaux. En vertu du principe de subsidiarité, les politiques familiales relèvent des États membres.

C'est en s'appuyant sur l'égalité comme principe supérieur que la question de la conciliation entre les vies professionnelle et familiale a pu entrer dans les politiques communautaires. Ce faisant, des pays qui n'avaient pas de politique familiale ont été amenés, par exemple, à introduire le congé parental.

Un premier pas est franchi lorsque le Programme d'action sociale de 1974 invite les États à entreprendre des actions pour assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'emploi et la formation et « s'efforcer [...] de concilier les responsabilités familiales de tous les intéressés avec leurs aspirations professionnelles » (Ross, 1998). Cette préoccupation n'est guère poursuivie dans les années suivantes. En revanche, les décisions de la Cour européenne de justice étendent progressivement la portée du principe d'égalité des chances. Elle élabore en particulier le concept

de « discrimination indirecte » qui fournit des bases légales pour les efforts de la Commission (la Commission Delors, 1985-95, a été particulièrement active dans le domaine des affaires sociales) dans le champ de la famille et des modes de garde des enfants. La directive 90/87 de 1997 impose cette référence aux États membres.

Dans les années suivantes c'est à partir des questions relatives à l'égalité des chances que la question de la conciliation est abordée par l'UE avec :

- En 1976, la création d'une « Unité pour l'égalité des chances » au sein de la Commission (de la DG V – emploi et affaires sociales) et l'élaboration d'un premier « Programme d'action sur l'égalité des chances » (1982-85) qui, pour la première fois, amène la Commission à reconnaître un lien, entre les modes de garde des jeunes enfants et l'égalité des chances. Le 2<sup>e</sup> Programme d'action (1986-90) s'investit de plus en plus dans les politiques familiales et met en place un réseau d'experts sur les modes de garde chargé d'analyser toutes les modalités pouvant permettre aux parents de conjuguer et concilier leurs tâches parentales et professionnelles. Ce 2<sup>e</sup> programme souligne que « le partage des responsabilités familiales et professionnelles, notamment le développement de services de garde d'enfants adéquats... est une condition *sine qua non* à la promotion d'une véritable égalité au travail » (Ross, 1998).
- En 1989, la Charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (qui n'est qu'une déclaration solennelle sans valeur légale au sens strict) propose de développer une véritable égalité entre hommes et femmes dans les domaines de l'emploi, de la formation et de la protection sociale (*i. e.* les champs de compétences de l'UE) et aussi de développer des mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Et le 3<sup>e</sup> Programme d'action sur l'égalité des chances (1990-94) fixe une liste d'objectifs concernant l'égalité de rémunération, l'accès au marché du travail et la lutte contre les discriminations, et aussi des mesures de conciliation, en particulier pour la garde des jeunes enfants.
- En 1995, la première négociation entre partenaires sociaux prévue par le traité de Maastricht aboutit à un accord cadre ouvrant un droit communautaire à un congé parental, qui est transformé en législation en 1996. Et le 4<sup>e</sup> programme cadre (1996-2000) suggère pour la première fois aux États membres d'inclure la conciliation et l'égalité des chances dans leur législation sur les droits de la personne. Ce même programme introduit aussi l'idée de *mainstreaming* (« approche intégrée »), appliquée jusque-là à l'utilisation des fonds structurels, dans le domaine de l'égalité des chances.

Parallèlement à la problématique de l'égalité des chances, les questions touchant à la famille entrent dans l'horizon communautaire par le biais des préoccupations concernant le vieillissement démographique et en particulier de l'hypothèque qu'il fait peser sur les systèmes de protection sociale. Ces questions ne pouvant être rattachées directement aux domaines de compétence européens, c'est un « Observatoire européen des politiques familiales » qui est créé en 1989, destiné à développer une information et une réflexion dans ce domaine.

Aujourd'hui les deux préoccupations se rejoignent : pour assurer l'avenir des systèmes de protection sociale il faut augmenter les taux d'emploi (et donc les rentrées de cotisations), en jouant sur la durée (emploi des seniors) et la quantité (réserve d'emploi des femmes). La question de l'articulation du travail et de la vie familiale est ainsi devenue l'un des piliers de la stratégie européenne pour l'emploi (stratégie dite de Lisbonne, 2000). Afin de favoriser l'emploi des mères, les pays membres de l'UE ont été invités à mettre en place des mesures visant à faciliter la conciliation entre les vies professionnelle et familiale des parents, et notamment à développer l'offre d'accueil des enfants d'âge préscolaire. Au sommet de Barcelone, en 2002, des objectifs ont

été fixés qui prévoient qu'en 2010 au moins 90 % des enfants dont l'âge est compris entre 3 ans et l'âge de la scolarité primaire devraient pouvoir bénéficier d'un service de garde, ainsi que 33 % des enfants de moins de 3 ans.

En 2008, la Commission a adressé au Parlement européen, au Conseil de l'Europe, au Conseil économique et social européen et au Comité des régions une communication intitulée « *A better work-life balance : stronger support for reconciling professional, private and family life* » (COM 2008 – 635 final) rappelant l'importance qu'il y a à mettre en œuvre des politiques de soutien à la parentalité, notamment au regard des objectifs de la stratégie de Lisbonne en matière d'emploi et d'égalité entre les femmes et les hommes, et aussi au regard de la question démographique, désormais considérée comme un enjeu majeur pour les années futures. La Commission a fait ainsi de la « conciliation travail-famille » l'une des six priorités de la feuille de route en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour 2006-2010, et les mesures prises dans ce domaine sont étroitement liées à la priorité accordée à l'objectif d'indépendance économique des femmes et des hommes.

Si l'approche intégrée de l'égalité est la règle, c'est actuellement l'offre de garde d'enfants qui est au premier plan des préoccupations communautaires. Un rapport qui vient de sortir (2009) analyse « l'offre de services d'accueil pour les enfants » dans 30 pays européens... et conclut qu'il y a encore beaucoup d'efforts à faire, en particulier pour les moins de 3 ans.

#### **Quelles mesures entrent dans les politiques de conciliation et qu'en est-il en France ?**

L'UE a aujourd'hui fixé, on l'a vu, des objectifs pour les mesures concernant la garde des enfants : en 2010 (c'est-à-dire demain !).

Où en est-on en France ? Les enfants de moins de 3 ans sont surtout gardés par leurs parents (le plus souvent la mère) : 63 % passent la majeure partie de la semaine avec eux. En dehors des parents, c'est l'accueil chez une assistante maternelle qui est le plus fréquent (18 %), devant la garde dans une structure collective (moins de 10 %) (Ananian et Robert-Bobée, 2009). À partir de 3 ans, nous avons les écoles maternelles qui scolarisent la quasi-totalité des enfants de cet âge mais qui sont dans le collimateur du gouvernement actuel (qui crée des « jardins d'éveil », non gratuits, pour les 2-4 ans).

Les congés liés à la parentalité : congés maternité et paternité, congés parentaux. Je passe sur les congés maternité, inscrits de longue date dans nos acquis sociaux, mais signale que c'est l'Europe qui a obligé le Royaume-Uni, par exemple, à créer un tel congé. Auparavant les mères britanniques – avec des conditions assez restrictives dépendant de leur contrat, de la durée de l'emploi chez le même employeur, etc. – bénéficiaient d'une « suspension de contrat » avec une compensation financière qui dépendait des accords collectifs ou d'entreprise.

Le congé parental en France est de 6 mois pour le 1<sup>er</sup> enfant, de 3 ans pour les suivants. Il n'est pas rémunéré mais le parent en congé bénéficie d'une allocation (dite PAJE – complément de libre choix d'activité) d'environ 550 euros mensuels (depuis qu'elle existe en France l'allocation parentale a toujours été d'environ la moitié du SMIC). Le congé parental total est une suspension de contrat. Pour information, en Suède le congé parental (1 an) est rémunéré à 80-85 % du salaire antérieur, en Allemagne à 65 %.

Enfin, il existe en France un congé pour enfants malades (3 jours dans le code du travail, 12 dans la fonction publique) ainsi que, depuis peu, des congés pour s'occuper d'un proche malade ou en fin de vie (non rémunéré). Les conventions collectives peuvent évidemment apporter des dispositions plus généreuses.

À côté des congés, une autre modalité de gestion du temps : les aménagements du temps de travail et le travail à temps partiel.

Les aménagements du temps de travail concernent surtout les aménagements horaires, les heures pour allaiter, etc. Ils ne sont pas prévus par le code du travail et dépendent des conventions ou accords d'entreprise.

Le travail à temps partiel renvoie à une toute autre question car il est, dans tous les cas, une diminution du temps de travail correspondant à une diminution proportionnelle de la rémunération et des avantages sociaux qui l'accompagnent (sauf dans le cas du congé parental partiel). Je développerai un peu la question du travail à temps partiel car elle constitue un vrai enjeu pour l'égalité hommes/femmes... et donc pour notre réseau.

En France le développement du travail à temps partiel est relativement récent. Jusqu'à la fin des années 1970, le recours au travail à temps partiel était limité. Il n'était accessible qu'aux salariés déjà présents dans l'entreprise (en d'autres termes on ne pouvait pas recruter à temps partiel) et était réglementé par les conventions collectives. Au début des années 1980, des mesures législatives ouvrent aux entreprises la possibilité d'embaucher à temps partiel et protègent les salariés sous ce statut en leur donnant des droits comparables aux salariés à temps complet. Au début des années 1990, la loi réduit les cotisations des employeurs qui créent des emplois à temps partiel ou transforment des emplois à temps plein. Enfin, le développement de cette forme d'emploi est favorisé par les mesures de soutien aux emplois de services aux particuliers (allocations et allègement de charges sociales), qui sont massivement des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel s'est surtout développé chez les femmes : il représentait 13 % de l'emploi féminin en 1973, 17 % en 1980, 24 % en 1990, 31-32 % aujourd'hui contre seulement 5 % chez les hommes. Le travail à temps partiel a été la composante majeure de la création d'emploi : entre le début des années 1970 et la fin des années 1990, le marché du travail a perdu environ 800 000 emplois masculins (majoritairement à temps plein) et gagné deux millions et demi d'emplois féminins, majoritairement à temps partiel (Majnoni d'Intignano, 1999). Le développement de cette forme d'emploi a certainement facilité l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail. En même temps, il a contribué à élargir les inégalités entre hommes et femmes et entre femmes elles-mêmes. D'une part, le travail à temps partiel est responsable de la concentration des femmes dans les bas salaires (elles représentent 80 % des salariés faiblement rémunérés). D'autre part, il tend à polariser le groupe des femmes : d'un côté des femmes éduquées, occupant de bons emplois, qui, lorsqu'elles choisissent de se mettre à temps partiel, travaillent plutôt 30 heures voire plus ; de l'autre, des femmes peu qualifiées, connaissant souvent le chômage et les emplois précaires, qui occupent des emplois à temps partiel court, imposés par l'employeur, avec des emplois du temps particulièrement défavorables à la vie familiale.

Et surtout, pour reprendre l'expression de Margaret Maruani, travail à temps partiel = « emploi partiel », car qui dit emploi à temps partiel dit non seulement salaire partiel mais aussi droits sociaux partiels.

En effet, dans nos sociétés salariales, un travail n'est pas seulement une source de rémunération (le prix d'une simple marchandise). C'est un emploi auquel s'attachent aussi des droits sociaux protégeant contre les risques de perte d'emploi : maladie, chômage, vieillesse. Or, si ces droits sont – à peu près – les mêmes pour les emplois à temps plein et à temps partiel, ils sont calculés au prorata du temps travaillé. Ainsi, à un emploi « partiel » correspondent non seulement un salaire partiel mais des indemnités partielles en cas de maladie ou de chômage et, bien sûr, une retraite partielle. Si la retraite des femmes est aujourd'hui diminuée surtout par les carrières incomplètes demain elle le sera au moins autant par le travail à temps partiel.

Avant de conclure je veux juste ajouter que d'autres facteurs ont une influence considérable sur la conciliation des temps parentaux : les horaires des écoles, les horaires d'ouverture des services (publics ou non : banques, poste, etc.), l'éclatement ou le resserrement des lieux de vie, de travail et d'accueil des enfants, les transports, etc.

Enfin, en conclusion cette fois-ci, je tiens à dire que le terme de conciliation ne me convient guère, en particulier en ce qu'il tend à faire reposer cette difficile articulation sur les individus et les « choix » individuels (congés, temps partiel, etc.), en évitant de repenser globalement les rapports entre vie privée et conditions d'emploi.

### Références

- DAUNE-RICHARD Anne-Marie, « Les femmes et la société salariale. France, Royaume-Uni, Suède » *Travail et emploi*, n° 100, 2004.
- FRAISSE Geneviève, *Les Deux Gouvernements : la famille et la cité*, Gallimard, coll. « Folio essais », 2000.
- JUNTER-LOISEAU Annie, « La notion de conciliation de la vie professionnelle et familiale. Révolution temporelle ou métaphore des discriminations ? », *Cahiers du genre*, n° 24, 1999.
- MAJNONI D'INTIGNANO Béatrice, « Femmes et hommes : égalité ou différences ? », in Conseil d'analyse économique), *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française, 1999.
- MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, « Repères », (2000) 2006
- ROSANVALLON Pierre, *Le Sacre du citoyen*, Gallimard, 1992.
- ROSS Georges, « L'Union européenne. La performance d'un acteur sans rôle », in Jane Jenson et Mariette Sineau (dir.), *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*, LGDJ, Paris, 1998.

## PARTIE 2

# LES PRATIQUES EN RÉGION PACA : DES DONNÉES SEXUÉES À L'APPROCHE GENRE

## 1. USAGES ET DISCOURS

Une douzaine de professionnels et acteurs sociaux intervenant dans les champs de l'économie, de l'emploi et de la formation ont été interviewés. Ils étaient invités à s'exprimer sur les pratiques de leur institution ou milieu professionnel en matière d'information, d'analyse et de communication relative à la place des femmes dans la société. Les questions posées portaient sur la production de données chiffrées ou qualitatives sexuées, sur le traitement et l'usage de ces données, sur l'impact de ces données au sein et au-delà de l'organisation concernée. Finalement, le fil conducteur de ces entretiens était l'appréhension des conditions de mise en œuvre d'une approche genre. Dans les faits, cela a aussi été l'occasion pour les interviewés de donner leur point de vue sur les façons de traiter la question de l'égalité entre les femmes et les hommes en interrogeant quasi systématiquement la notion d'efficacité.

### Méthode

#### PERSONNES RENCONTRÉES

- 1 représentant d'une direction régionale d'un service de l'État.
- 3 représentants de collectivités territoriales (1 du Conseil régional, 2 de Conseils généraux).
- 2 représentants de pôles de développement économique (pôle de compétitivité, Prides).
- 3 opérateurs formation ou insertion.
- 2 représentants de syndicats de salariés.
- 1 expert d'une structure publique d'études.

#### LES OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN

Place de la question de l'égalité dans l'institution ou organisation : prise de décisions, initiatives, comportements, marges de manœuvre...


Connaissance de la législation, des mesures et dispositifs concernant la question d'égalité (France, Europe)...


Production de données sexuées, utilisation courante ou ponctuelle de données sexuées, origine de ces données, organisation des indicateurs, usages de ces exploitations, difficultés rencontrées, histoire et évolution de ces pratiques, principaux enseignements, illustrations à partir d'exemples...

En cas de non-usage de données sexuées, recherche d'explications, opportunités et souhaits d'y remédier...

L'intégration de l'approche genre comme axe stratégique d'une organisation ne relève pas encore de la situation courante. Cette intégration sera hétérogène selon l'organisation, c'est pourquoi il est intéressant de distinguer les divers stades de prise en compte de la situation des femmes au regard de celle des hommes. Cette variabilité peut dépendre à la fois de caractéristiques objectives (nombre prédominant de femmes dans une structure, par exemple) et de choix décisionnels – ou de non-choix – qui révèlent une politique. Enfin, les initiatives volontaristes, y compris individuelles, font aussi évoluer les organisations.

Parce que l'organisation compte une majorité de femmes dans ses effectifs ou parmi le public auprès duquel elle intervient, elle se situe spontanément du côté des acteurs qui n'ignorent pas les caractéristiques des situations des femmes. Cette donnée démographique s'imposant, elle dispenserait presque la structure d'un engagement dans une approche genre... C'est du moins la fatalité qu'expriment certains interlocuteurs et que l'on retrouve dans les pratiques des branches professionnelles : celles représentant des secteurs d'activité très féminisés ne s'illustrent pas par leur investissement dans le traitement de données sexuées (cf. section suivante : « L'expérience des branches professionnelles »). C'est l'effet de masse qui devient neutralisant : on s'occupe forcément des femmes puisqu'elles composent l'essentiel des effectifs.


 *D'abord il y a la réalité de l'entreprise où je travaille qui est fortement féminisée, il y a aussi certains secteurs professionnels qui sont uniquement composés par des femmes. Il y a aussi les secteurs centraux qui n'échappent pas à la règle : on y est à peu près entre 50 et 95 % de femmes suivant les métiers. Donc la préoccupation au niveau du problème des femmes au travail est la suivante : de fait ce sont des femmes au travail qui vont analyser le problème des femmes au travail. Après, la prise de décision se fera collectivement tout en sachant qu'à la direction syndicale il y a d'une manière homogène la place qui est faite à tous les personnels et donc majoritairement ce sont des femmes. (F)<sup>7</sup>*

 *Clairement, il y a une très grande majorité de femmes. [...] Si une évaluation était effectuée sur les postes salariés de direction et d'encadrement dans le secteur – même si aujourd'hui des hommes et des femmes exercent sur ces postes –, il est probable que la proportion d'hommes serait plus importante. (J)*

Dans ces organisations où les hommes sont forcément minoritaires, l'on constate « *de visu* » qu'ils occupent plutôt les postes à responsabilité. Ici la comparaison des probabilités, ramenée à la part des femmes et des hommes, d'occuper des postes dans la hiérarchie de l'organisation serait très parlante. Force est de constater qu'elle n'est pas courante, comme si s'appliquait une loi implicite de ne pas faire de comparaison quand la taille des deux groupes est disproportionnée.

On peut aussi se demander si, quand les femmes sont majoritaires dans une organisation, leur sort, au regard de celui des hommes, ne fait pas l'objet d'une attention particulière. Il y aurait là une filiation avec le positionnement, évoqué plus loin, qui consiste à amalgamer toutes les discriminations. Dans un grand élan égalitaire, l'investissement spécifique pour une population, ne se justifie que par compassion pour une minorité, qui, au même titre que d'autres minorités, ne bénéficie pas des mêmes droits et mêmes chances que la majorité.


Il y a une autre façon d'aborder la même situation. Parce que la filière est très féminine, toute intervention en faveur des personnes qui la composent peut être valorisée et généralisée en tant que progrès pour les femmes. Cette orientation passe par un travail de formalisation permettant de mettre en exergue ces progrès. À noter que cette proposition vient d'un interlocuteur qui déplore l'absence de données sexuées dans sa structure et qui met donc en avant une alternative reposant davantage sur la combativité sociale.

 *Quand on travaille sur l'amélioration des conditions de travail dans ce secteur on a clairement l'impression de participer à l'égalité hommes/femmes puisque 90 % des intervenants sont des femmes. Si nous arrivons à faire en sorte que ces femmes aient une meilleure rémunération, des qualifications, des temps de travail corrects... cela ne sera sûrement pas suffisant mais [...] on a l'impression de travailler pour les femmes. [...] Je pense que c'est utile de formaliser. Parce que le risque c'est que cela soit tellement ancré... (J)*

<sup>7</sup> Compte tenu du nombre restreint d'entretiens et pour préserver, autant que possible, l'anonymat, la fonction des interviewés ne sera pas mentionnée à l'issue de chaque citation ; une simple lettre figurera pour distinguer les locuteurs.

### L'entrée des femmes dans les métiers masculins

Se distinguent également de l'approche genre, qui se définit par rapport à son caractère global et continu, des interventions ponctuelles ciblées sur une catégorie de public. Elles méritent d'être mentionnées surtout quand elles s'attèlent à un problème emblématique : faire entrer des femmes dans des métiers masculins. La démarche volontariste est pleinement assumée. Les métiers où exercent quasi exclusivement des hommes sont ciblés en tant que domaines où les femmes peuvent trouver un emploi et faire carrière. Ces actions se développent, ralliant pouvoirs publics et branches professionnelles qui cherchent à traiter un problème d'attractivité et de fidélisation de la main-d'œuvre. Pour autant, elles gardent un caractère conjoncturel, mobilisant les acteurs en période de pénurie de candidats à l'embauche.

 [Dans notre structure], ça ne nous préoccupe pas, sauf peut-être pour la collègue qui s'occupe de la filière commerce, très féminisée. Sur le réseau en général, je ne peux pas parler pour eux, mais je vois parfois des actions pour tirer les femmes vers les métiers d'hommes, plutôt d'ailleurs que les hommes vers les métiers de femmes. Mais cela reste ponctuel. (I)

 L'objectif est de former des femmes en difficulté d'insertion pour accéder à un emploi durable (de plus de 6 mois) dans des métiers et des secteurs masculins. (H)

Ces opérations sont donc à distinguer de décisions politiques à forte portée symbolique, si l'on se réfère, par exemple, aux métiers de la police ou de l'armée. Ces deux institutions, fondées sur un ordre disciplinaire indéniable, montrent qu'une fois la ligne arrêtée au plus haut niveau elle s'applique facilement, au point que la féminisation est aujourd'hui entrée dans les mœurs de ces milieux, hier encore ultra masculins.

La féminisation d'une profession se mesure par l'évolution des proportions entre femmes et hommes ainsi que par l'ouverture des voies d'accès (formation, recrutement, etc.). Des données complémentaires permettent d'apprécier si les conditions d'affectation des femmes sur les postes à responsabilité sont comparables à celles des hommes. Tous les secteurs d'activité ne peuvent pas se prévaloir d'une capacité inébranlable à appliquer les décisions stratégiques mais l'indicateur statistique apparaît comme un outil de suivi pertinent.

### L'amalgame du « toutes discriminations » ou la « discrimination en tout genre »

Certains acteurs témoignent d'une évolution des pratiques qui englobent la question des discriminations dont les femmes sont victimes dans un ensemble de discriminations touchant d'autres publics comme les minorités. Ce mouvement peut être l'effet d'une politique nationale médiatisée, comme l'installation de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde). Ce phénomène est peut-être caractéristique d'un effet de brouillage généré par une forme de banalisation des discours complexes à analyser. En témoigne, par exemple, l'ambiguïté de la notion d'égalité telle qu'elle peut être perçue par les acteurs.



#### Qu'est-ce que l'égalité ? Qu'est-ce que la discrimination ?

« D'ailleurs, le terme "égalité" ne me plaît pas. Les hommes et les femmes ne peuvent pas être égaux car la nature les a faits différemment. » (Extrait d'interview)

Utiliser par commodité de langage le mot « égalité » peut inciter à retourner à un ordre naturel des choses tandis qu'il s'agit de désigner l'égalité de droit, l'égalité politique, économique, sociale... formulations plus précises qui contiennent déjà une problématisation.

Selon une directive européenne, « une **discrimination** est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc. dans un domaine visé par la loi comme l'emploi, le logement, l'éducation ».


La **discrimination** a donc une signification négative. Le code français la définit comme « un traitement défavorable dont sont victimes des personnes vulnérables en raison de leur appartenance à un groupe défini par une caractéristique particulière ».


L'**égalité** de genre peut être définie comme le principe que les hommes et les femmes sont traités de la même manière, avec la même dignité, qu'ils disposent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations.

Condorcet, dans le Journal d'instruction sociale de 1793, citait cette phrase : « Il ne peut y avoir ni vraie liberté ni justice dans une société si l'égalité n'est pas réelle. »


Victor Hugo, dans Les Misérables, disait : « La première égalité, c'est l'équité. »

C'est peut-être aussi l'effet de recentrages organisationnels dans le cadre de limitations de moyens de fonctionnement d'institutions ou de ressources allouées aux associations. Rangée dans une seule enveloppe budgétaire, parfois représentée par une personne « toutes discriminations », la question de l'égalité entre les femmes et les hommes est alors diluée parmi les fragilités de tous les publics. À signaler que plusieurs acteurs évoquent les programmes en faveur des seniors comme venant concurrencer, dans la pratique, les politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

 Dans le contrat de projet, on a un programme « lutte contre les discriminations et égalité professionnelle », on a des objectifs seniors et on a la cible des bas niveaux de qualifications. Et c'est à peu près tout en termes de public fragilisé. (L)

 On est passé de la discrimination hommes/femmes à la discrimination en tout genre. Aujourd'hui, la problématique de l'égalité hommes/femmes est noyée dans cet ensemble. [...] Il existe des critères de choix prioritaires sur les gens qui viennent des quartiers en difficulté. On est donc plus sur des critères sociaux que sur des caractéristiques hommes/femmes. (B)


 On nous a fixé un objectif sur les seniors mais pas vraiment sur les femmes. (L)


 Non, nous n'avons pas de demandes sur l'égalité femmes/hommes, faut dire que je suis surbooké donc on ne me demande pas. Par contre, au niveau [de notre organisme], on a une intervention sur le public senior, donc j'ai des collègues qui font des bilans. (A)


 Dans le programme on devait parler des femmes aussi, mais nous sur Marseille on a surtout parlé des discriminations raciales et religieuses. (I)

### Le tabou des représentations

En incitant les personnes à évoquer la prise en compte par leur institution de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut s'attendre à ce qu'elles livrent leur propre opinion sur cette thématique même si ce n'est pas le but de l'entretien. Apparaît alors dans les discours la notion de « représentations », perçue comme une sorte de donné culturel tellement ancré dans les mentalités que sa remise en cause relèverait pratiquement d'une atteinte aux libertés.

 Il ne faut donc pas obliger les gens car on est sur des problématiques de culture et non des problématiques de formation. On ne peut pas obliger les gens à modifier leurs représentations. (B)


 *Le problème c'est que chacun a ses propres représentations et il faut éviter dans le face-à-face [avec le public] de les faire ressentir. Il faut gommer ça et faire comme pour les garçons. (C)*


 *C'est un concentré de représentations culturelles et psychologiques, qui font que la question n'est pas simple à aborder. (J)*

Peut-on lutter contre les représentations avec des chiffres ? Quel est le poids de la statistique face à des stéréotypes intégrés dans toutes les couches de la société et que le professionnel craint de reproduire malgré lui ? Ce questionnement pointe que la livraison passive de données sexuées n'est pas suffisante pour s'attaquer aux images ancrées de longue date. Le travail d'objectivation des données, de traitement et d'explicitation permet d'appréhender les représentations comme des constructions sociales qui ne sont pas immuables. C'est le sens d'une approche genre qui s'installe dans la durée car les changements sont longs à venir.

### *Incitatif ou obligatoire ?*

Le rôle incitatif de l'Europe pour la propagation de l'approche genre est indéniable. Dans la mesure où les financements publics nationaux tendent à se réduire, le recours aux financements de l'Union peut se multiplier et, ce faisant, développer la prise en compte systématique de la problématique de l'égalité dans le montage d'opérations subventionnées.


 *Aujourd'hui, il y a un intérêt grandissant dans les services car les financements FSE obligent à se pencher sur le problème de l'égalité entre les hommes et les femmes. (H)*


 *L'idée est de bien adapter l'information pour réajuster l'image que l'on a de la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes. Les politiques de « la femme à tout prix » heurtent les sensibilités de beaucoup de gens. Par contre, repérer les différences pour mieux adapter les pédagogies, les pratiques, les orientations, ça touche davantage. (B)*


Selon une certaine tradition française, conjuguée à la vulgarisation de l'idéologie libérale relative au désengagement de l'État, ce caractère prescriptif venu d'en haut peut heurter certains acteurs (« On ne peut pas obliger les gens »). L'injonction peut être vécue comme venant contrarier la logique de motivation et de volontariat souvent représentée comme étant plus innovante et plus proche des gens, par exemple dans le cadre des démarches de développement local. Le caractère démonstratif et pédagogique de l'approche genre, s'appuyant notamment sur la valorisation des usages des données sexuées, prend alors tout son sens.

### *L'initiative volontariste*

L'accès à la statistique sexuée ou à la documentation spécialisée peut relever de la démarche individuelle ou être encouragée par une personne de l'entourage ou de l'encadrement. Il y a donc une dimension de conviction qui intervient, ce qui confirme l'utilité du travail de sensibilisation. Des personnes persuadées de l'intérêt des comparaisons entre les femmes et les hommes, mais ne pouvant se reporter à une statistique disponible et adaptée à leur intervention professionnelle, peuvent aller jusqu'à mettre en place un dispositif de comptage sur une opération qu'elles organisent. Dans ce cas la micro-statistique, ou statistique participative, peut avoir une valeur démonstrative plus forte qu'une statistique publique et très générale. Enfin, les personnes à la fois convaincues et disposant d'une capacité décisionnelle significative peuvent contribuer à la mise en place de mesures permettant de corriger les inégalités.

 Les données sexuées que j'utilise, elles viennent soit de l'interne, soit d'ailleurs. Mais surtout d'Internet. Je vais chercher sur les sites de la DRTEFP, de l'Insee, comme le « Panorama des femmes » [...]. On n'a pas vraiment de problèmes pour accéder à ce type de données parce que notre chef y est sensibilisé. (C)

 Sur les données internes, nous commençons à construire notre propre base de données, par exemple dans le cadre de manifestations comme le forum interprofessionnel... [La structure] a effectué ce jour là, un comptage des participants au salon et dans les conférences pour connaître le nombre de femmes et d'hommes présents (remplissage de feuilles de comptage par créneaux horaires). (K)

 Nous voulons arriver au gender budgeting, c'est-à-dire identifier les différences entre les hommes et les femmes dans un secteur, un cadre... et répartir le budget en tenant compte de ces différences. (H)

## L'ESSENTIEL

L'encouragement à la production et à l'exploitation de données sexuées peut se heurter à des difficultés techniques comme l'impossibilité de décliner à un niveau régional ou local des statistiques qui n'existent qu'au niveau national.


⇒ Pour faire évoluer l'appareil statistique, ce qui est long mais pas impossible comme on l'observe actuellement sous l'effet du processus de décentralisation, il est nécessaire que la demande sociale fasse pression.

Le vecteur de cette dynamique reste la conviction et il est vrai que la tâche est ardue. Ainsi, il peut être plus motivant de travailler ponctuellement sur un axe de progrès, comme par exemple l'entrée des femmes sur des métiers masculins, objectif souvent repris. Encore faut-il se donner les moyens de mesurer l'impact de ces initiatives. Bien sûr, il faudra du temps pour apprécier, par la statistique, des gains à grande échelle.

⇒ La micro-statistique adaptée à une opération ciblée (ex : comptage des participants à une manifestation, objectif quantitatif donné à une action visant à faire entrer des femmes sur des métiers réputés masculins...) peut avoir une valeur démonstrative plus forte qu'une statistique très générale.

Il est difficile de valoriser la systématisation des données sexuées, notamment parce qu'elles laissent souvent les acteurs désemparés.

 *Toutes nos statistiques sont sexuées. Après, qu'est-ce qu'on en fait ? (L)*

 *Sur tous les critères que je sors, je mets le sexe et le niveau, par exemple pour les emplois trouvés. Mais ça s'arrête là, parce que j'ai souvent 52 % pour les filles et 48 % pour les garçons, donc je ne regarde pas plus en détail (!)*

Le chiffre peut paraître banal, la moyenne écrasante, une donnée brute n'annoncer aucun potentiel interprétatif. Comment parier qu'une approche globale avec des données automatiquement sexuées va révéler quelque chose d'intéressant, que l'on ne soupçonne pas à l'avance ? Cette confiance dans la donnée est le propre de l'observateur, mais comment convaincre le professionnel ou technicien qui ne tombe qu'épisodiquement sur des statistiques ? Certainement par un retour sur les bénéfices des approches quantitatives, c'est-à-dire en donnant à voir les avancées en termes d'égalité qui sont appréciables dans la durée. Il s'agit là du travail de promotion et de démonstration qui définit l'approche genre.

⇒ Ce travail de production statistique, de suivi et d'évaluation et cette fonction pédagogique de valorisation et de capitalisation demandent des moyens spécifiques. Il s'agit là d'une disposition pratique concomitante à la décision hiérarchique, comme en témoigne la féminisation de l'armée ou de la police.

## 2. QUELLES PRODUCTIONS D'INFORMATIONS SEXUÉES EN RÉGION ?

Ce chapitre propose d'illustrer par quelques exemples ce qui se fait en région PACA en matière d'utilisation de données sexuées. L'observation a porté sur des organismes régionaux, départementaux ou infra-départementaux ayant un site Internet et mettant gratuitement en ligne leurs productions. Il s'agit de services déconcentrés de l'État (DRTEFP, Drass, rectorats), d'instances consulaires (CRCI, CCI), d'organismes de la Sécurité sociale (CRAM, CAF, MSA, RSI), de services publics pour l'emploi (ANPE, Assédic), du Conseil régional, d'associations (ARDML, Act Méditerranée), de Conseils généraux, d'agences d'urbanisme, de comités de bassins d'emploi, de maisons de l'emploi et de centres de ressources (CRI, DROS, ORM, ORS). Ainsi, au travers de ces structures, les champs étudiés se rapprochent de ceux présentés dans le document *Femmes en PACA* de l'Insee :

- démographie, famille ;
- santé et actions sociales ;
- éducation, formation, insertion professionnelle ;
- activité, chômage ;
- emploi, revenus, secteurs d'activité ;
- vie sociale (culture, sport, loisirs...) ;
- indicateurs territoriaux.

La plupart des structures visitées utilisent ou fournissent des données sexuées sur leur site Internet. La thématique de l'égalité hommes/femmes prend une place plus ou moins importante dans leurs travaux, mais on peut noter qu'a minima elles peuvent mettre à disposition des données sexuées soit sous forme de bases de données (par exemple l'Assédic pour l'emploi salarié), soit sous forme de tableaux de bord (par exemple la MSA pour les accidents du travail). En générale, les structures accompagnent leurs données sexuées de commentaires.

Les sous-chapitres suivants présentent quelques exemples de documents alliant données et commentaires sexués. Ces exemples ont été classés selon une typologie cumulative, c'est-à-dire :

- commentaires descriptifs de données sexuées (lecture à plat de tableaux) ;
- commentaires descriptifs de données sexuées accompagnés d'analyses genrées ;
- commentaires descriptifs de données sexuées accompagnés d'analyses genrées et de préconisations permettant de prendre en compte les différences entre les femmes et les hommes.

### 2.1 DES COMMENTAIRES DESCRIPTIFS ILLUSTRANT LES DONNÉES

#### ● Thème : santé et actions sociales

*Constats sur la place des femmes dans le public accueilli et dans le personnel d'accueil*

**Drass PACA, « Les centres d'hébergement et de réinsertion sociale de la région Provence – Alpes – Côte d'Azur en 2004 », *infoStat*, n° 4, avril 2007**

Il s'agit d'un document synthétique de 4 pages réalisé à partir de l'enquête auprès des établissements et services accueillant des adultes et enfants en difficultés (ES 2004). Il comprend des éléments sexués présentés sous la forme :

- d'un tableau sur les effectifs salariés des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) par catégorie de personnel. La part des femmes fait l'objet d'une colonne de ce tableau ;

- d'un graphique sur la part des femmes parmi le personnel « éducatif, pédagogique et social » ;
- de commentaires descriptifs sur les comparaisons hommes/femmes.

☞ Concernant le public reçu, environ 65 % des CHRS ayant répondu à l'enquête peuvent accueillir des familles. 24 % déclarent accueillir uniquement des hommes seuls et 11 % des femmes seules. Les personnes sans domicile sont accueillies en priorité pour un tiers des centres (ayant donné plus de précisions), puis les personnes victimes de violence (un quart des centres). Les personnes ayant des problèmes de dépendances, les personnes sortant de prison, les femmes enceintes ou mères isolées accompagnées d'enfants de moins de 3 ans font parties des publics prioritaires pour plus d'un CHRS interrogé sur dix.

☞ Concernant le personnel en CHRS, « les femmes occupent plus de 60 % des emplois ». Les commentaires se poursuivent en examinant la part des femmes selon les catégories de personnel et constatant que cette part est très variable d'une catégorie à l'autre : « La catégorie "psychologue et personnel médical" est presque uniquement composée de femmes (98 %). Le "personnel de direction" est à plus de 70 % féminin. Dans les catégories de personnel plus "masculines" figure le personnel des "services généraux" avec presque 60 % d'hommes. »

Vient ensuite un paragraphe sur le personnel « éducatif, pédagogique et social », qui est la catégorie regroupant le plus d'employés. La part des femmes y est de 67 %. Une fois encore, l'analyse met en évidence une forte variabilité de la part des femmes selon la fonction principale : « Ainsi, si la fonction de conseiller en économie sociale et familiale est occupée uniquement par des femmes, la parité est presque observée pour la fonction de moniteur éducateur voire légèrement en faveur des hommes pour la fonction d'animateur social. » Un graphique sur la part des femmes parmi ce personnel illustre ces commentaires.

#### ● **Thème : activité, chômage**

*Regards sur une évolution à la baisse du chômage des femmes*

**DRTEFP, « Chômage, emploi et dispositifs d'aide à l'emploi : bilan de l'année 2007 »,  
Conjonctures Théma, n° 23, juin 2008**

Il s'agit d'un document de 16 pages qui fait un bilan annuel sur le chômage, l'emploi salarié et les dispositifs d'aide à l'emploi pour l'année 2007 en PACA. Les commentaires sont accompagnés de plusieurs tableaux et graphiques. Il comprend des éléments sexués présentés sous la forme :

- d'un tableau sur les demandeurs d'emploi avec le nombre de femmes, leur part et l'évolution sur un an ;
- d'un tableau sur les salariés en contrat aidé avec le nombre de femmes ;
- de commentaires à plat sur les comparaisons hommes/femmes.

Les évolutions du nombre de demandeurs d'emploi sont observées selon les caractéristiques des publics (sexe, âge, niveau de qualification, ancienneté d'inscription).

☞ Ainsi, il est précisé qu'« au sein de la catégorie 1 l'amélioration d'ensemble bénéficie à tous les publics. Le chômage des femmes baisse plus vite que celui des hommes (respectivement - 9,8 % et - 8,9 %) ». Le chômage de longue durée (supérieur à un an) recule, ce qui « profite essentiellement aux femmes de 50 ans et plus (- 24,5 %) ». Le chômage de très longue durée (supérieur à 2 ans) « affiche un recul exceptionnel de 20,8 % en 2007, qui profite en particulier aux femmes de moins de 25 ans (- 27,9 %). Cette évolution est notamment liée aux entrées en emploi

aidé ».

L'analyse de l'évolution de l'emploi est faite selon les secteurs d'activité et non en fonction des salariés.

☞ Dans la partie sur les bénéficiaires des dispositifs d'aide à l'emploi, il est précisé que les femmes représentent plus des deux tiers des personnes en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Cette proportion est semblable à celle observée au niveau national. Il est noté également que, dans le public en poste en contrat d'avenir (CAV), « la population féminine est surreprésentée » (70 %, contre 62 % pour l'ensemble de la France) et les titulaires de minima sociaux représentent 97 % des publics.

## 2.2 DES PUBLICATIONS ENRICHIES D'ANALYSES

### ● Thème : démographie, famille

*Un focus sur les difficultés des mères de famille monoparentale*

**BRULON Françoise, HARROUS Virginie, « Plus d'un enfant sur cinq vit avec un seul parent », Insee PACA/DROS, *Sud Insee l'essentiel*, n° 1 16, février 2008**

Il s'agit d'un document synthétique de 4 pages réalisé par l'Insee et le DROS à partir des enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2006. Il comprend un tableau comparant l'activité des mères seules et des mères en couple selon leur catégorie socioprofessionnelle et un graphique comparant le taux de chômage des mères seules et des mères en couple selon le niveau de diplôme.

Des analyses sexuées sont également faites tout au long du document. Elles pointent les difficultés que rencontrent les mères seules sur le marché du travail.

☞ On peut relever que, avec près d'une famille sur six constituée d'un parent seul vivant avec ses enfants, PACA est la 3<sup>e</sup> région pour la part des familles monoparentales. La part des femmes à la tête de ces familles est de 87 %. Les auteurs précisent que, « après séparation ou divorce des parents, la garde des enfants est le plus souvent confiée à la mère, même s'il est de moins en moins rare de voir les enfants confiés à leur père ou aux deux parents de façon alternée. De plus, les femmes séparées, surtout lorsqu'elles ont des enfants, se remettent moins souvent en couple que les hommes ».

L'emploi est « crucial » pour les mères seules. Elles sont donc aussi actives que les autres. Cependant, moins diplômées, elles sont davantage touchées par le chômage que celles vivant en couple (le taux de chômage est respectivement de 22 % et 14 %). Elles sont même deux fois plus touchées par le chômage que les pères seuls. De plus, à même niveau de diplôme (et à même catégorie socioprofessionnelle), les mères seules sont plus souvent au chômage. Les auteurs ajoutent : « Tout se passe comme si la monoparentalité était un facteur amplificateur des inégalités sociales en matière d'emploi. »

« Les mères seules restent plus souvent dans la même commune quand elles déménagent. La contrainte de rester près du père des enfants ou de leur école joue probablement un rôle. Leur défaut de mobilité est peut être un frein supplémentaire pour sortir du chômage ou accéder à un marché du travail plus large. »

## ● Thème : santé et actions sociales

*Le souci de pointer les risques de précarité des jeunes filles*

**DROS, « La précarité juvénile en région Provence – Alpes – Côte d'Azur : état de la question », *Les Cahiers du DROS*, n° 2, février 2008**

Il s'agit d'un document de 16 pages qui rapproche des données issues de différentes sources et reprend un ensemble d'études réalisées sur différentes thématiques pour « construire un cadre de compréhension des aspects de la précarité juvénile » en région. Il comporte peu d'illustrations : trois tableaux ne présentant pas de données sexuées. En revanche, l'étude comporte des analyses sexuées et le « genre » y est cité comme « facteur aggravant ».

☞ Concernant l'insertion sur le marché du travail, le document reprend des éléments de l'enquête « Génération 98 » du Céreq : « Les femmes ont plus de difficultés d'insertion professionnelle que les hommes, quel que soit leur niveau de qualification. »

☞ Sur la santé, plusieurs études sont reprises, dont une sur la santé des jeunes sans domicile ou en situation précaire qui montre que, d'une manière générale, « les jeunes femmes semblent dans une situation plus précaire que les jeunes hommes ».

D'après l'ORS, la mortalité des jeunes de 15 à 24 ans a diminué en dix ans avec une baisse plus importante chez les garçons que chez les filles. Il précise : « En 2002, parmi les décès des 15-24 ans, les accidents de transports concernaient 32 % des filles et 44 % des garçons, les suicides concernant, quant à eux, 13 % des garçons et 12 % des filles. »

Enfin, il est souligné la surreprésentation des interruptions volontaires de grossesse (IVG) dans la région et leur forte progression chez les adolescentes.

☞ Sur les discriminations, le document reprend une étude sur l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration maghrébine en France : « Les jeunes filles issues de l'immigration connaissent les mêmes difficultés que les garçons, auxquelles il faut ajouter le poids des discriminations de genre. [...] Davantage au chômage : 34 % des femmes issues de l'immigration sont concernées, contre 28 % des hommes, et respectivement 28 % contre 19 % chez les français(es) d'origine. Ces jeunes filles qui rencontrent plus de difficultés d'insertion vont, par ailleurs, jusqu'à s'autocensurer quant à certains postes qui correspondraient pourtant à leur niveau de qualification (elles sont ainsi très présentes dans le secteur des services à la personne). Enfin, ce qui paraît plus inquiétant, c'est leur retour dans l'espace privé à la suite d'expériences peu satisfaisantes et/ou stigmatisantes. »

## 2.3 AU-DELÀ DES ANALYSES : QUELQUES PRÉCONISATIONS

### ● Thème : santé et actions sociales

*Risques de détresse psychologique :  
une invitation à mener des actions de sensibilisation genrées*

**ORS PACA, Inserm, « La détresse psychologique chez les jeunes de 15-24 ans en Provence – Alpes – Côte d'Azur », *RepèreSanté*, n° 15, avril 2008**

Il s'agit d'un document synthétique de 4 pages réalisé par l'Observatoire régional de la santé (ORS) et l'Inserm, à partir de l'enquête décennale santé 2003 de l'Insee (extension PACA financée par le Conseil régional). Il comprend des graphiques sexués, des analyses sexuées et des préconisations sur la prise en compte des différences filles/garçons.

Les trois graphiques présents dans ce quatre-pages font la distinction filles/garçons. Ils représentent :

- la part des jeunes de 15-24 ans présentant des signes de détresse psychologique en PACA et en France ;
- la consommation quotidienne de tabac des jeunes de 15-24 ans selon la présence d'une détresse psychologique (en France) ;
- la part des jeunes de 18-24 ans présentant des signes de détresse psychologique selon leur activité (en France).

☞ En PACA, les filles présentent plus de signes de détresse psychologique que les garçons (resp. 32 % et 12 %). De plus, chez les filles ce pourcentage est plus élevé en région qu'en moyenne nationale (23 %).

Les auteurs font remarquer que « la différence entre filles et garçons est habituellement observée en santé mentale ». Le document reprend des éléments d'un rapport du Haut comité de la santé publique (HCSP) pour amener des explications : « Elle peut s'expliquer par des différences de vulnérabilité. Mais elle peut également être liée à des différences dans la perception et la déclaration des symptômes anxieux et dépressifs. En effet, les filles expriment davantage ces difficultés, en partie parce que cela est mieux accepté socialement. Elles cherchent aussi plus fréquemment de l'aide auprès de proches ou de professionnels alors que les garçons ont tendance à être davantage dans le déni ou à exprimer leur mal-être à travers des comportements à risque. »

L'ORS précise l'importance de bien repérer et accompagner les personnes en détresse psychologique afin d'éviter que certaines basculent dans une maladie ou multiplient des difficultés sociales. Il émet des préconisations : « Les parents et les professionnels en contact avec les jeunes doivent être attentifs aux signes et aux situations à risque de détresse psychologique. L'amélioration de la prise en charge de la santé des jeunes repose notamment sur des actions de sensibilisation ciblées, tenant compte des différences entre les garçons et les filles. »

- **Thème : éducation, formation, insertion professionnelle**

*Une observation de l'évolution des métiers contribuant à objectiver le processus de féminisation des métiers masculins*

**Métiers en région Provence – Alpes – Côte d'Azur**  
**Site Internet : [www.metiers.regionpaca.fr](http://www.metiers.regionpaca.fr)**

Il s'agit d'un site Internet du Conseil Régional réalisé avec l'appui de l'ORM, de la Cité des métiers et d'Espace compétences. Il est destiné aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux professionnels de l'orientation et aux institutionnels. L'ORM analyse, métier par métier, les informations régionales qualitatives et statistiques sur l'emploi, le marché du travail, les parcours de formation, les déroulements de carrière, les perspectives d'évolution du métier et des compétences.

Dans la description du secteur d'activité, la part des femmes est prise en compte. De plus, dans la partie sur l'emploi, il y a une sous-rubrique intitulée : « Un métier pour les hommes et les femmes ? » Elle comprend deux graphiques sur la répartition hommes/femmes (dans le métier décrit et dans l'ensemble des métiers). Selon les sources statistiques et documentaires disponibles sur le métier, les commentaires varient de la simple description de données à des préconisations.

☞ Par exemple, il est observé qu'en 1999 moins de dix femmes occupaient un poste de chaudronnier-tôlier dans la région (pour plus de 1 600 hommes). Après ce constat vient une analyse, mêlée à des exemples de pistes d'actions pour améliorer l'intégration des femmes dans des secteurs plutôt masculins : « Même s'ils font encore exception, certains parcours récents montrent qu'il existe pour les femmes des possibilités d'entrer dans la filière (ouverture des recrutements au public féminin, mise en place de vestiaires réservés, utilisation d'outils de manutention, de commandes numériques, sensibilisation aux gestes et postures pour éviter le port de charge). Des freins demeurent toutefois à cette ouverture. Sont évoqués : l'intégration à des équipes masculines, la pénibilité de certains postes ou la rareté des candidates. »

*Une politique éducative volontariste pour faire progresser l'égalité filles/garçons*

**Académie de Nice, mission égalité des chances garçons/filles, L'Égalité des chances entre filles et garçons : un enjeu fort pour notre société, décembre 2006**

Une Convention interministérielle, signée en 2000, pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif a été élargie en 2006 avec les signatures de huit ministères. Elle prévoit « d'améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons pour une meilleure insertion dans l'emploi ; d'assurer auprès des jeunes une éducation à l'égalité entre les sexes ; d'intégrer l'égalité entre les sexes dans les pratiques professionnelles et pédagogiques des acteurs et actrices du système éducatif ».

L'académie de Nice reprend, dans ce document de 16 pages, les objectifs de la convention de 2000. Elle présente et analyse ses propres données et fournit des pistes d'actions. Le document comprend des tableaux et des graphiques sexués. Les indicateurs sexués utilisés sont les résultats au bac général et technologique (selon différentes spécialités) ; les choix d'orientation ; des éléments sur les spécificités de l'emploi des femmes en région (CSP, secteurs, type de contrat de travail).

Le dossier traitant spécifiquement de la problématique de l'égalité filles/garçons, tous les commentaires se font sur des données sexuées. Les analyses et les préconisations faites à la fin du document apportent des éléments pouvant expliquer les différences de parcours entre les filles et les garçons :

- « - les inégalités persistantes et résistantes sont liées aux représentations sociales et individuelles des rôles des sexes masculin et féminin ;
- le poids des stéréotypes prescrits par la société à laquelle il appartient imprègne très tôt l'enfant, puis l'adolescent, des rôles et attitudes assignés à son groupe de sexe [...] ;
- l'orientation vers une filière non conforme à son sexe amène le jeune à transgresser les normes, et les pionnières ont bien souvent rencontré des difficultés, tant dans leurs études qu'au niveau de leur insertion professionnelle, une fois le diplôme obtenu. »

Les auteurs concluent par des pistes d'actions pour faire évoluer la situation :

- « faire connaître des personnes ayant osé des choix différents à travers des rencontres avec des professionnels au cours de manifestations organisées à leur intention au moment où se décident les choix : forums des collégiens ou des lycéens, salon pour les élèves de terminale, etc. » ;
- « tenir régulièrement informés des manifestations organisées dans notre académie, des sites Internet ayant choisi des thèmes spécifiques liés à cette égalité entre les filles et les garçons, des nouvelles d'actualité pouvant permettre d'entamer une réflexion avec les jeunes pour avancer plus vite vers la parité vivante dans notre société. »

## Tableau synthétique

Organisme	Données (mise en ligne de données sexuées, tableaux de bord)	Documents (données sexuées avec commentai- res et/ou analyses)	Valorisation* (colloques, rencontres, conférence de presse)	Exemples de thématiques traitées
<b>DÉMOGRAPHIE, FAMILLE</b>				
DR Insee	✓	✓	✓	Études sur la démographie ; les ménages ; la monoparentalité (avec le DROS) ; les personnes seules ; le logement ; les déplacements ; la population immigrée.
DROS		✓		Étude sur la monoparentalité (avec l'Insee).
<b>SANTÉ ET ACTIONS SOCIALES</b>				
DR Insee	✓	✓	✓	Études sur la pauvreté ; les décès ; les personnes âgées dépendantes ; la santé des ménages pauvres (avec le DROS et l'ORS).
ORS	✓	✓	✓	Études sur la santé des jeunes ; la sexualité ; le VIH ; l'IVG ; les accidents ; l'alcool ; le tabac ; les suicides ; la mortalité...
Drass	✓	✓	✓	Études sur les diplômés d'État en travail social ; les étudiants en formation infirmier ; les diplômés de professions de santé ; les centres d'hébergement et de réinsertion sociale ; les IVG ; les places pour personnes âgées.
DROS		✓	✓	Atlas social englobant plusieurs thèmes (pauvreté ; précarité ; vieillissement ; marché immobilier ; inégalités sociales et spatiales ; chômage ; RMI ; familles monoparentales ; AAH ; personnes âgées). Études spécifiques sur la précarité juvénile ; les personnes handicapées à domicile.
MSA	✓	✓		Publications sur les accidents du travail ; les maladies professionnelles ; les prestations familiales.
<b>ÉDUCATION, FORMATION, INSERTION PROFESSIONNELLE</b>				
DR Insee	✓	✓	✓	Études sur les niveaux de diplômes ; les difficultés face à l'écrit (avec la DRTEFP) ; les étudiants.
Rectorats	✓	✓		Études sur l'orientation ; l'enseignement supérieur ; la formation et l'économie dans l'académie ; les personnels de l'académie ; l'égalité filles/garçons.
ARDML		✓	✓	Publications sur l'activité du réseau des missions locales.
CRI		✓	✓	Études sur l'illettrisme en région ; l'accès à la VAE ; la maîtrise des savoirs de base dans les TPE-PME. Diagnostics des actions de lutte contre l'illettrisme. Analyse des besoins en formation des formateurs.
ORM	✓	✓	✓	Études sur l'insertion des jeunes ; l'insertion et la formation des personnes handicapées ; l'insertion dans les métiers du sport et de l'animation ; les effectifs en formation.
Conseil régional		✓		Site Internet sur les métiers en région. Publications sur la formation professionnelle.

Organisme	Données (mise en ligne de données sexuées, tableaux de bord)	Documents (données sexuées avec commentaires et/ou analyses)	Valorisation* (colloques, rencontres, conférence de presse)	Exemples de thématiques traitées
<b>ACTIVITÉ, CHÔMAGE</b>				
DR Insee	✓	✓	✓	Études sur l'activité des femmes ; les créateurs d'entreprises ; le travail saisonnier (avec le CRT) ; portrait des femmes professionnelles...
ORM	✓	✓	✓	Études sur la qualification au féminin ; le chômage et l'emploi des personnes handicapées ; l'emploi dans les métiers du sport et de l'animation ; l'emploi des seniors...
DRTEFP	✓	✓		Publications sur le chômage ; l'emploi ; les dispositifs d'aide à l'emploi ; l'intérim ; les métiers saisonniers ; les maladies professionnelles.
Act Méditerranée		✓		Publications sur les dispositifs liés à la réforme de la formation professionnelle, cas d'entreprises et fiches techniques. Enquête sur l'aménagement en PACA de futurs centres commerciaux en lien avec l'amélioration des conditions de travail.
Observatoire FP territoriale	✓	✓		Publications sur les emplois aidés dans les collectivités territoriales ; le personnel des établissements publics de coopération intercommunale.
DR ANPE		✓		Fiches synthétiques sur des secteurs d'activité (propreté, commerce, santé) et sur l'emploi.
Assédic	✓			Mise en ligne de données et tableaux de bord sur l'emploi salarié et le chômage indemnisé.
CRCI		✓		Études sur le pôle de compétences multimédia ; l'impact économique et touristique des loisirs nautiques. Atlas économique régional (avec l'Insee et la DRAF).
Arcade		✓		Études sur les demandeurs d'emploi du spectacle ; l'emploi dans le spectacle vivant musical.
<b>EMPLOI, REVENUS, SECTEURS D'ACTIVITÉ</b>				
Métallurgie IUMM 84	✓			Données sur les demandeurs d'emploi produites par l'ANPE et la DDTEFP.
Bâtiment FFB	✓			Données sur l'emploi. Parcours de professionnelles classés par métier. Espace collaboratif pour les femmes du bâtiment.
Agriculture	✓	✓		Publications sur les femmes en agriculture dans les Alpes-Maritimes ; résultats de l'enquête sur la structure des exploitations en 2005 en PACA et dans les Hautes-Alpes.
Propreté	✓			Données sur l'emploi ; les bénéficiaires de la formation aux écrits professionnels.
Habitat social		✓		Répartition et évolution de la part des femmes dans la branche ; taux et pyramide des âges par domaine d'activité y compris pour les postes d'encadrement.
Transport-logistique	✓	✓		Études d'impacts des activités logistiques en PACA ; l'emploi dans le secteur des transports. Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans les transports routiers et les activités auxiliaires du transport.
Travail temporaire	✓			Bilan d'actions de formation menées en PACA. Études sur les effets des dispositifs de formation sur l'insertion professionnelle des intérimaires.

Tourisme CRT		✓		Études sur le travail saisonnier (avec l'Insee) ; l'évolution de l'emploi touristique.
Jeunesse et sports DRDJS / CROS / ORM	✓	✓	✓	Études sur l'insertion des jeunes ; les sports équestres ; les femmes dans les métiers du sport ; l'animation socioculturelle.
Cress		✓	✓	Études sur l'économie sociale et solidaire.
DR Insee	✓	✓	✓	Études sur les professions paramédicales et de l'action sociale ; l'avancée des femmes vers la parité ; les salariés à bas revenus ; l'emploi dans les pôles de compétitivité ; l'emploi dans le tourisme et la restauration ; l'emploi dans la grande distribution ; la gestion de l'emploi.
DROS		✓	✓	Études sur les travailleurs pauvres (avec la CAF 13) ; les locataires modestes.
ORM	✓	✓	✓	Études sur les mobilités professionnelles (avec l'Insee) ; l'évolution des métiers et des secteurs d'activité.
<b>VIE SOCIALE (CULTURE, SPORTS, LOISIRS...)</b>				
DR Insee	✓	✓	✓	Enquête sur la participation électorale. Fichier détaillé sur les enquêtes permanentes sur les conditions de vie des ménages (EPCV).
Arcade		✓		États des lieux sur les fédérations d'éducation populaire dans le champ de la culture. Guide d'observation de la culture en région.
<b>INDICATEURS TERRITORIAUX</b>				
DR Insee	✓	✓	✓	Études sur la démographie des territoires ; la population dans les ZUS ; la mobilité géographique ; la pauvreté ; les personnes âgées dépendantes.
ORM	✓	✓	✓	Publications de portraits socio-économiques des zones d'emploi de la région.
Conseil général CG 13	✓	✓	✓	Étude sur l'emploi des femmes dans les Bouches-du-Rhône (Crédoc).
CCI Alpes-de-Haute-Provence / Marseille Provence / Arles	✓	✓		Études sur l'impact économique et utilité sociale de la coupe du monde de rugby 2007 ; la filière services à la personne.
CMA Bouches-du-Rhône / Var	✓	✓	✓	Publications sur les chiffres-clés de l'artisanat ; la création d'entreprise dans le Var ; la place des femmes dans l'artisanat des Bouches-du-Rhône.
Agences d'urbanisme MPM / Pays d'Aix	✓	✓		Fiches et données sur le territoire MPM. Les lettres de l'enseignement supérieur.
MDE Hautes-Alpes / Bassin cannois	✓	✓		Diagnostics territoriaux définissant des enjeux du territoire en matière d'emploi et de développement économique.
CBE Pays du Ventoux / Pays d'Apt / Sud Luberon / Pays d'Aix	✓	✓	✓	Portraits et diagnostics territoriaux. Enquête sur les entreprises industrielles en Pays d'Aix. Enquête sur le travail temporaire en Pays d'Aix.

\* : Valorisation des données ou documents comprenant des éléments sexués. Ne sont pas pris en compte les mesures, actions et dispositifs pour l'égalité hommes/femmes.

✓ : Disponible sur Internet (en décembre 2008).

Un tableau plus détaillé sera mis à la disposition des partenaires du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH). Il reprend tous les sites Internet explorés (plus d'une centaine), en précisant par structure :

- les modalités de traitement des données sexuées (mise en ligne de données ; tableaux de bord ; publications de documents avec commentaires et/ou analyses) ;
- les références des publications qui abordent la thématique de l'égalité hommes/femmes ;
- les colloques, rencontres, journées, etc. ayant abordé cette problématique ;
- les mesures, actions et dispositifs pour l'égalité hommes/femmes.

Ces informations, non exhaustives, ne seront pas destinées à un usage grand public. Le tableau sera accessible sur l'espace collaboratif du RREFH. Il pourra ainsi être discuté et enrichi.

## L'ESSENTIEL

Ce chapitre témoigne de la quantité et de la diversité de statistiques, de travaux et d'études produits en région PACA contribuant à traiter la question de l'égalité entre les femmes et les hommes. Souvent ces approches interpellent les politiques publiques. Elles préfigurent plus rarement des dispositifs concrets visant à corriger les inégalités mais leur caractère opérationnel n'en est pas moins sous-jacent, notamment quand elles identifient des pistes d'action. Qu'advient-il alors de ces propositions ? Avant ce passage en revue détaillé des productions d'une trentaine d'organismes régionaux, aucune vision globale de cet investissement n'était disponible. Ce travail de recensement mériterait d'être poursuivi et actualisé.

⇒ Nombre de services d'études régionaux, de centres de ressources, de directions régionales administratives produisent des données sexuées dans la perspective plus ou moins affichée d'infléchir les politiques publiques. Ces interventions, dont il n'est donné ici qu'un aperçu, restent encore éparpillées et relativement peu valorisées. L'hypothèse peut être faite qu'en donnant mieux à voir globalement la quantité et la qualité de ce travail les décideurs régionaux réaliseront qu'ils disposent d'un outil puissant pour faire progresser les politiques, par la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Cette tâche de coordination et de veille sur l'ensemble de ces ressources pourrait incomber au RREFH.

Les exemples décrits offrent un échantillon varié des approches suivies. Mettre en exergue la place des femmes accueillies dans les centres d'hébergement et de réinsertion sociale ainsi que la place des femmes parmi les professionnels chargés de cet accueil permet de présenter avec précision un dispositif en pointant le fait que les liens interpersonnels peuvent constituer un espace de progrès. Des données *a priori* essentiellement descriptives peuvent donc générer un effet percutant d'interpellation.

La juxtaposition de chiffres très comparatifs, comme le taux de chômage plus important chez les mères de familles monoparentales que chez l'ensemble des mères de familles actives, ou encore supérieur à celui des pères de famille vivant seuls, interroge directement une norme sociale, d'ailleurs en train d'évoluer lentement, selon laquelle la garde des enfants revient quasi systématiquement à la femme. Quelques interprétations simples font référence à l'obstacle que représente dans la recherche d'emploi le manque de mobilité de ces femmes tenues de rester près du père des enfants ou de l'école.

Enfin, les travaux allant jusqu'à conclure par des préconisations, comme la nécessité de conduire des actions de sensibilisation relatives aux risques de détresse psychologique distincts pour les filles et pour les garçons, notamment parce que ces derniers sont plutôt dans le déni de ces difficultés ou dans une façon de les exprimer à travers des conduites à risque, entrent dans des subtilités facilement transposables dans des dispositions très concrètes.

⇒ Par commodité de lecture il a été choisi ici de distinguer les travaux purement descriptifs des interprétations puis de ceux qui accolent des préconisations aux interprétations. Toutefois, cette typologie ne se confond pas avec une hiérarchie de l'efficacité. C'est davantage l'usage de l'ensemble de ces travaux qui est mis en perspective, et nombre d'organismes en sont conscients en organisant des manifestations pour les valoriser : colloques, conférences de presse, etc. Ce qui correspond indéniablement à de bonnes pratiques.

### 3. L'EXPÉRIENCE DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

#### 3.1 UN CADRE CONTRACTUEL RÉGIONAL ET UNE POLITIQUE EUROPÉENNE À L'APPUI DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Si la présente étude concerne toutes les politiques publiques, elle se centre davantage sur le champ de la formation et de l'emploi. À ce titre, il est intéressant de se reporter aux pratiques des branches professionnelles (cf. glossaire en fin de chapitre). Ces dernières peuvent être rangées parmi les acteurs des politiques publiques régionales dans le sens où elles contractualisent avec l'État et la Région sur diverses questions et notamment celle de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet axe fait, en effet, partie des accords dits « quadripartites » (l'État, le Conseil régional et les représentants tant des employeurs que des salariés de la branche), avec une déclinaison visant souvent à développer l'attractivité de certaines activités en les ouvrant davantage à la mixité.

*L'égalité hommes/femmes, une place encore restreinte dans les contrats d'objectifs*

Sept accords cadres pour le développement de l'emploi et des compétences ont été signés en PACA. En 2003, les branches professionnelles du BTP, des industries agroalimentaires, du transport-logistique et de l'hôtellerie-restauration puis, à partir de 2007, celles de la chimie-plasturgie, des industries nautiques (plaisance et grande plaisance), de l'audiovisuel et du spectacle vivant ont ainsi contractualisé conjointement avec le Conseil régional et les services de l'État. Pour une majorité, les femmes salariées sont moins nombreuses que les hommes.

Les travaux préparatoires aux négociations (dossiers professionnels fournis par l'ORM, tableaux de bord, études...) présentent souvent des données sexuées : répartition hommes/femmes par métier, type de contrats, temps partiels, demande d'emploi, dispositif de formation initiale... Ces indicateurs sont toutefois rarement repris dans les constats partagés par les signataires malgré les écarts souvent défavorables aux femmes. Au mieux, ils apparaissent en préambule des textes.

« Rendre plus attractifs les emplois [...] aux femmes par la mise en place de méthodes de recrutement et d'accompagnement dans l'emploi (adaptation des conditions de travail, développement du tutorat...) » constitue un des objectifs d'action opérationnels communs à la plupart des accords.

Pour les accords les plus anciens, la question de la mixité hommes/femmes est parfois abordée dans les conventions d'application annuelle. Les programmes d'actions portés par la Friaa (Fédération régionale des industries agroalimentaires) prévoient ainsi d'« améliorer la performance globale de l'entreprise en répondant aux problématiques de gestion des emplois et des compétences tout en améliorant ou en favorisant la mixité professionnelle femme-homme », en particulier sur les postes à responsabilité.

Un des plans d'action opérationnels du bâtiment mentionne également des opérations visant l'information sur les métiers du secteur afin notamment d'ouvrir le secteur aux femmes.

Si cette thématique s'inscrit parmi les intentions des signataires, elle n'en constitue pas toujours un axe prioritaire malgré des enjeux en termes d'emploi et de formation. Elle demeure souvent parallèle à d'autres problématiques telles que les difficultés de recrutement ou de fidélisation de la main-d'œuvre, l'amélioration des conditions de travail, la cohérence territoriale de l'offre de formation ou la méconnaissance des métiers. La stratégie de l'approche genre serait un enrichissement à une approche neutre.

Quant aux accords les plus récents ou en cours de négociation (production agricole, par exemple), ils s'accompagnent de la création d'une fonction de veille destinée à anticiper les mutations économiques et à développer une gestion prévisionnelle des compétences et des qualifications. Cette observation de l'évolution de l'emploi et de la formation mobilise l'ensemble des indicateurs socio-économiques, dont ceux liés aux dispositifs de formation continue. Elle s'appuie sur un partage d'informations et de données entre les partenaires (organisations patronales, OPCA, centres ressources...).

Elle constitue une opportunité d'objectiver plus largement les situations respectives des hommes et des femmes. Ainsi, un *Portrait statistique de l'emploi dans le nautisme* en PACA a été réalisé par la mission d'observation portée par le Conseil régional, la DRTEFP, la FIN (Fédération des industries nautiques), Agefos-PME et l'ORM dans le cadre de l'accord quadripartite. Il permet de constater que, dans ce domaine d'activité plutôt masculin, les postes précaires concernent plus fréquemment les femmes.

Cette approche globale est aussi l'occasion de valoriser et de suivre les effets des mesures correctives volontaristes en faveur des femmes comme des hommes.

#### *Une approche égalité comprise dans la responsabilité sociale des entreprises*

Ce chapitre ne couvre pas directement les pratiques des entreprises. Il s'agit là d'un sujet à part entière à propos duquel diverses initiatives ont déjà été engagées en PACA, comme celles prises par l'Association française de normalisation (Afnor) ou par le collectif organisateur des trophées de la « responsabilité sociale des entreprises » (RSE). Ces dispositifs valorisent principalement des actions visant à prévenir toutes formes de discriminations, celles concernant les femmes étant mêlées aux autres.

La Commission européenne a œuvré à la diffusion de l'expression « responsabilité sociale des entreprises ». Dans son *Livre vert*<sup>8</sup> publié en 2001, elle la définit comme « l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes » tant à l'intérieur qu'à l'extérieur : salariés, clients, consommateurs, pouvoirs publics... Cette démarche résulte pour partie des pressions émanant de la société civile et des dirigeants politiques. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue un des axes de cette politique globale et volontariste qui répond à une triple ambition de développement durable : efficacité économique, équité sociale et préservation de l'environnement.

Au niveau national, l'Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE)<sup>9</sup>, créé en 2000, s'est donné pour mission de recenser et de valoriser les bonnes pratiques des entreprises, de collecter et de diffuser les études étrangères et nationales produites sur cette thématique. Ces travaux traitent entre autres de l'influence de la présence des femmes et des actions en leur faveur sur la performance des entreprises.

Un *référentiel international relatif à la responsabilité sociétale des organisations* (ISO 26 000) est en cours d'élaboration et devrait voir le jour en octobre 2010. Il a pour objectif de clarifier cette notion et de la rendre accessible à toute organisation, quelle que soit sa taille ou sa localisation, en fournissant des principes directeurs partagés et des repères pour l'action. L'Afnor, représentant national de l'Organisation internationale de normalisation (ISO), accompagne l'appropriation et la mise en œuvre de cette démarche sur le territoire national. Elle mène des expérimentations et des ateliers en région, notamment en Provence – Alpes – Côte d'Azur.

<sup>8</sup> Commission européenne, Livre vert : promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises, juillet 2001. ([http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/csr/index_fr.htm))

<sup>9</sup> <http://www.orse.org/>; <http://www.egaliteprofessionnelle.org/>

En PACA, le Réseau régional bonnes pratiques RSE & ISO 26 000<sup>10</sup> est destiné à échanger sur la future norme. Il est ouvert à tous les organismes publics ou privés : grandes entreprises, PME-PMI, collectivités territoriales, services de l'État, fédérations professionnelles, syndicats, organismes de formation, associations... Cette action pilote est financée par le Conseil régional et la Drire. Elle est animée par Éa-IMaGE, association-support du Prides « Éco-entreprises et développement durable ».

En amont de cette plate-forme régionale, d'autres projets liés à la RSE ont déjà été conduits en PACA par l'Afnor avec le soutien de partenaires institutionnels (DRTEFP, DRDFE, Drire, Conseil régional, Critt chimie plastiques matériaux, Ademe...). Ils ont fait l'objet de publications<sup>11</sup>. Elles portent sur les expériences et témoignages d'entreprises régionales titulaires ou concourant au label Égalité, ou sur les PMI qui ont choisi d'expérimenter en PACA son guide consacré au développement durable.

La RSE est une thématique prise en compte par d'autres dispositifs ou acteurs en région. C'est notamment le cas des Prides (Pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire) ; des actions d'Act Méditerranée en matière d'amélioration des relations et des conditions de travail ou de portails associatifs et de manifestations dédiés<sup>12</sup>.



#### **Qu'est-ce que le label Égalité ?**

*Afin de valoriser l'égalité dans les entreprises, ce label a été mis en place fin 2004, à l'initiative du ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité. Il récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises, administrations ou associations dont le dossier a été jugé recevable par l'organisme de certification AFAQ. Réévalué régulièrement, le label Égalité s'articule autour de trois champs : les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, la gestion des ressources humaines et le management, la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.*

*La plaquette de présentation, le cahier des charges, le dossier de candidature et la liste des entreprises labellisées sont disponibles sur le site : <http://www.afaq.org> (rubrique « Nos services »).*

### **3.2 PEU DE DONNÉES SEXUÉES DIFFUSÉES AU NIVEAU RÉGIONAL**

L'observation a porté sur 25 branches professionnelles représentées en PACA. Elles couvrent l'ensemble des grands secteurs d'activité : agriculture, industrie, construction et services. Plus de 80 sites Internet départementaux, régionaux ou nationaux ont été consultés. Seuls les documents et informations accessibles librement et gratuitement ont été analysés. Les exemples les plus explicites sont décrits sous forme d'encadrés.

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de l'analyse des publications en ligne des branches professionnelles.

D'une part, de nombreuses fédérations et délégations régionales ou départementales ne disposent pas de site Internet à part entière et/ou d'outils de diffusion électronique distincts. C'est notamment le cas de l'UIC (Union des industries chimiques), la FIN, la Copacel (Confédération française de l'industrie des papiers, cartons et celluloses), l'Unicem (Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction), la FRSEA (Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles), la FRCA (Fédération régionale des coopératives agricoles), la FFP (Fédération de la formation professionnelle), l'UMIH (Union des métiers et des industries de l'hôtellerie) ou encore de la Fepem (Fédération des particuliers employeurs).

<sup>10</sup> <http://www.afnor.org/developpementdurable/ISO-26000/plateforme-regionale-paca.html>

<sup>11</sup> Afnor, Responsabilité sociale des entreprises : bonnes pratiques d'entreprises régionales en faveur de l'égalité professionnelle en Provence - Alpes - Côte d'Azur, Passer de l'intention à l'action, décembre 2005 ; Afnor, Développement durable : des PMI régionales ont relevé le défi. Expérimentation du guide SD 21000 en région PACA, s. d.

<sup>12</sup> <http://www.regionpaca.fr/index.php?id=3115> ; <http://www.rsepaca.com>

D'autre part quand les sites régionaux existent, ils sont plutôt centrés sur des activités de représentation professionnelle et d'information sur ou en direction des adhérents. Ils ne proposent pas systématiquement de données régionalisées.

Enfin, les statistiques présentées concernent davantage l'économie globale du secteur que les ressources humaines. Les rubriques « chiffres-clés » ou « faits et statistiques » sont généralement centrées sur le chiffre d'affaires, le nombre d'entreprises, la répartition des activités par sous-secteurs ou départements. Lorsqu'ils sont mentionnés, les effectifs salariés ou les données sur l'emploi régional sont rarement sexués.

#### *Des statistiques régionales sexuées : c'est possible !*

En région, sur l'échantillon observé, seule l'Association régionale des organismes HLM (ARHLM) Provence – Alpes – Côte d'Azur et Corse propose des données régionales sexuées (cf. encadré). Dans le cadre de la publication des *Effectifs 2006 et emplois dans les organismes HLM Provence – Alpes – Côte d'Azur et Corse*, l'ARHLM a bénéficié de l'appui technique de Losfor, cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé dans le domaine de l'immobilier social. L'Union des industries et métiers de la métallurgie du Vaucluse (UIMM 84) diffuse quant à elle des données sexuées sur le marché du travail du département<sup>13</sup>. Elles sont produites par l'ANPE et la DDTEFP.

#### **Association régionale des organismes HLM Provence – Alpes – Côte d'Azur et Corse** ***Effectifs 2006 et emplois dans les organismes HLM*** ***Provence – Alpes – Côte d'Azur et Corse***

Il s'agit d'une publication synthétique de quatre pages.

Illustrés par des graphiques dont une pyramide des âges sexuée, les résultats globaux présentent la répartition et l'évolution de la part des femmes dans la branche :

☞ « 45 % de femmes (44 % en 2003, 54 % dans le tertiaire). »

« La proportion des femmes tend à croître, même si elle reste inférieure à celle du secteur tertiaire. »

Les résultats par domaine d'activité sont éclairés par des pyramides des âges sexuées, par domaine, y compris pour les postes d'encadrement. Ils sont introduits par des commentaires d'ensemble :

☞ « Répartition par sexe : des contrastes évidents, avec des domaines à forte, voire très forte prédominance masculine (maîtrise d'ouvrage, maintenance du patrimoine, proximité et pour une part direction). Importante composante technique, bâtiment notamment, dans ces métiers, alors que les domaines gestion locative et activités fonctionnelles, plus administratifs et relationnels, sont davantage féminins. »

Source : [http://www.arhlm-paca-corse.com/index.php?act\\_idx=110&rub\\_idx=13](http://www.arhlm-paca-corse.com/index.php?act_idx=110&rub_idx=13)

#### *L'exemplarité d'actions de terrain*

En dehors des données quantitatives, la thématique de l'égalité est parfois abordée à travers des informations régionales d'ordre plus qualitatif, qu'elles soient relatives aux actions, aux expérimentations spécifiquement menées en direction des femmes ou des jeunes filles ou encore à des témoignages de salariées (cf. encadré).

<sup>13</sup> DDTEFP du Vaucluse, Le Marché du travail en juillet 2005, août 2005.

Dans certains cas, l'accès aux enquêtes et aux données sociales peut être réservé aux seuls adhérents de la branche (accès restreint ou payant, par exemple).

**Site national de la Fédération française du bâtiment (FFB)**  
**« Les femmes ont toute leur place dans le bâtiment »**

Cette rubrique comprend plusieurs chapitres consacrés **aux engagements et aux initiatives** de la FFB en matière de formation, d'insertion et d'emploi des femmes dans le bâtiment. L'ambition affichée de la branche : « Faire passer le nombre de femmes sur les chantiers et dans les ateliers de 10 000 à 30 000 d'ici à 2009. » Outre quelques chiffres-clés régionalisés sur la part des femmes en emploi et des données nationales sur les effectifs en formation initiale et continue, le site relate les **parcours de professionnelles** classés par métier. Il délivre des informations sur les publications thématiques, études et outils papier réalisés par la branche ainsi que sur les missions du réseau « femmes du bâtiment ». Il renvoie à l'espace collaboratif qui leur est entièrement dédié : [www.femmes.ffbatiment.fr](http://www.femmes.ffbatiment.fr). Il relaie les **actions de terrain** en cours ou réalisées en région et dans les départements : recrutement de femmes dans le cadre de la convention régionale FFB/ANPE/AFP, en appui avec l'Assédic ; formation-action en direction des femmes dans les Alpes-Maritimes ; accompagnement spécifique des femmes en formation à l'AFP dans les Hautes-Alpes ou enquête auprès des entreprises vauclusiennes sur leur volonté d'embaucher du personnel féminin...

Source : <http://www.ffbatiment.fr/information-batiment/5-Les-femmes-ont-toute-leur-place-dans-le-Batiment.htm>

*Quand les limites de la statistique publique au niveau régional incitent à engager des démarches volontaristes*

Certaines branches ne recouvrent que partiellement les secteurs économiques définis par la statistique publique, elle-même dépendante de nomenclatures, qui, pour permettre d'appréhender les évolutions annuelles, sont stabilisées dans le temps. Par conséquent, le périmètre mal défini de ces branches exclut toute requête automatique dans les statistiques disponibles au niveau régional. C'est le cas, par exemple, de l'industrie nautique de plaisance. Dans le cadre de la préparation avec cette branche d'un accord quadripartite, un travail spécifique a été mené, avec la direction régionale de l'Insee, pour circonscrire les effectifs de salariés. Seul ce type d'investigation spécifique permet d'obtenir des données sexuées.

Des initiatives similaires sont prises par d'autres branches qui réalisent des enquêtes régulières auprès de leurs adhérents. C'est le cas, par exemple, de la branche transports et logistiques en PACA (cf. encadré). D'autres encore exploitent les données des organismes sociaux auxquelles elles sont affiliées : caisse de retraite ou de prévoyance, comme la fédération du bâtiment. Si ces outils *ad hoc* n'ont pas l'avantage de rendre les données comparables avec celles des autres branches, ce que seule permet la statistique publique, ils n'en constituent pas moins des supports au sein desquels la thématique genre pourrait être plus largement intégrée.

**Des enquêtes régionales complémentaires aux statistiques publiques :  
Tableau de bord régional de l'emploi et de la formation professionnelle dans  
les transports routiers et les activités auxiliaires du transport**

Afin de maîtriser les évolutions du secteur du transport routier, « les structures professionnelles ont souhaité se doter d'**outils de pilotage** pour pouvoir adapter et articuler au mieux l'offre de formation aux besoins des entreprises, **tant sur le plan quantitatif que qualitatif** ». Soucieuse d'avoir une connaissance « précise, et de pouvoir assurer le **suivi de l'emploi** [et des qualifications] **au niveau régional**, [la branche professionnelle] a signé avec l'État, en novembre 1988, un contrat d'études prévisionnelles ». « Une étude a été réalisée [...], en vue de l'élaboration de tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation dans les transports. [...] Le niveau régional a été retenu [...] avec la préoccupation de **faire apparaître les spécificités de chaque région au regard des données macro-économiques nationales**. [...] Outre les données statistiques émanant des différentes sources, la nécessité a été établie d'obtenir par voie d'**enquête sur le terrain** des informations complémentaires. » Depuis 1990, les conseillers à l'emploi et à la formation de l'AFT-Iftim<sup>(1)</sup> réalisent cette enquête régionale en PACA auprès d'un **panel de 120 entreprises et établissements** entrant dans le champ d'application de la CCN des transports routiers. « Les informations contenues dans les tableaux de bord régionaux viennent compléter les données nationales [...] présentées par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les transports et la logistique. Cette démarche est placée sous l'égide de la **Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle** des transports routiers et des activités auxiliaires. »

Ce tableau de bord annuel consacre une rubrique à la **répartition des effectifs hommes/femmes par famille professionnelle et par sous-secteur d'activité** complétée d'une analyse sur 5 ans. Ces données permettent à l'AFT-Iftim, chargée de la mission régionale d'observation, de distinguer les métiers, les activités les plus féminisés et leur évolution en région. L'**importance relative du travail à temps partiel** selon le sexe est également présentée.

Source : Intervention de Camille de Vargas, conseiller emploi-formation à l'AFT-Iftim PACA (atelier interbranches de l'ORM, 23 juin 2005).

(1) AFT-Iftim : groupe et organisme de formation en transport-logistique formé depuis 1989 par l'Association pour le développement de la formation professionnelle dans le transport et l'Institut de formation aux techniques d'implantation et de maintenance.

*Une question transversale relayée par des instances territoriales ou interprofessionnelles*

Enfin, au-delà du fonctionnement par branche, la problématique genre peut être intégrée au niveau local par des outils d'observation territoriale tels que les comités de bassin d'emploi ou les maisons de l'emploi (cf. tableau de la section précédente : « Quelles productions d'informations sexuées en région ? »). Certaines initiatives permettent de considérer cette question de manière intersectorielle aux côtés d'enjeux communs à un même territoire : saisonnalité, complémentarité entre activités, mobilité et parcours professionnels... C'est notamment le cas, dans les Hautes-Alpes, de la commission paritaire interprofessionnelle départementale (CPID).

Après un fonctionnement informel de trois ans, la CPID a été créée le 5 septembre 2007 dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social, « à l'initiative de l'ensemble des partenaires sociaux des Hautes-Alpes : UPE (Union pour les entreprises, qui fédère au niveau départemental le Medef et la CGPME), UPA (Union

professionnelle artisanale), UMIH, Usgeres (Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale) ainsi que les cinq syndicats représentatifs des salariés (CGT, CFDT, FO, CGC et CFTC) »<sup>14</sup>.

Ces acteurs ont souhaité se doter d'un lieu de concertation et de négociation prenant en compte les problématiques spécifiques au département ou proposant des solutions adaptées aux activités locales : travailleurs saisonniers, tissu de TPE... Le secrétariat et le secrétariat adjoint sont tournants chaque année par alternance entre les organisations syndicales et patronales. « Soutenue par la DDTEFP, la CPID est dotée d'un budget de fonctionnement financé sur les fonds destinés au développement du dialogue social ».

Dans le prolongement de sa mission d'information et de dialogue, la commission a d'ores et déjà abouti à la « signature de plusieurs accords portant sur le logement des saisonniers, l'accès aux chèques vacances pour les salariés de TPE, la santé au travail (prévention et suivi médico-professionnels) ainsi que les conditions de vie des travailleurs saisonniers ».

En 2008, elle a également mis en œuvre une « action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) visant à développer la formation des travailleurs saisonniers ». C'est l'Agefos-PME PACA antenne des Alpes du Sud qui a été retenue pour conduire l'enquête auprès des salariés « afin d'identifier leurs besoins de formation et de proposer d'ici le printemps 2009 une offre et des parcours adaptés ». D'autres interventions, inscrites pour 2009 dans son programme de travail annuel, porteront notamment sur l'intégration des travailleurs handicapés et sur la lutte contre l'illettrisme. Pour chacune de ces actions, « un état des lieux des structures existantes et de l'offre locale est programmé ».

Si la commission ne prévoit pas de travaux spécifiques les concernant, elle intègre la problématique des travailleuses saisonnières à ces projets. En effet, s'il n'existe pas de repérage statistique, les enquêtes de terrain révèlent « qu'elles sont souvent dans des situations plus précaires que les hommes » et qu'« elles font face à des difficultés sociales et financières importantes : familles monoparentales, absence de couverture sociale... Tandis que les hommes sont plus fréquemment en situation de pluriactivité ». S'agissant par exemple de l'ADEC, « si des besoins spécifiques de formation venaient à émerger de travailleuses saisonnières, l'Agefos-PME devrait être en mesure de les intégrer ». Concernant l'accord santé au travail, les « bilans intermédiaires transmis par la médecine du travail sont sexués ». Quant aux états des lieux à venir, « l'approche sexuée est également prévue ».

Ce type de commission basée sur une coopération entre instances paritaires interprofessionnelles (UPE, UPA, syndicats représentatifs des salariés...) pourrait aussi permettre d'ouvrir des perspectives pour appréhender la question du genre dans les métiers transversaux (secrétariat, maintenance...) et les métiers dits émergents, sur lesquels se focalise parfois une demande sociale forte (environnement) mais qui échappent partiellement ou totalement aux modes de représentation par branche.

### 3.3 UNE THÉMATIQUE ABORDÉE DE MANIÈRE TRÈS HÉTÉROGÈNE AU NIVEAU NATIONAL

De l'absence totale de données sexuées aux études thématiques<sup>15</sup>, en passant par des portraits sectoriels<sup>16</sup>, des bilans sociaux annuels<sup>17</sup> ou des sites, consacrés par exemple aux

<sup>14</sup> Extraits d'entretien avec Philippe Cottet, secrétaire général CGT 05 (ORM, 10 février 2009).

<sup>15</sup> Cofremca-Sociovision et UIMM, Les Femmes, la société et l'industrie, 2005 ; Céreq, Carrières des femmes et des hommes dans la banque : une analyse des écarts sur 15 ans, 17 novembre 2006 ; Observatoire sur les métiers des salariés de l'assurance, Mixité, diversité et compétitivité économique des entreprises, octobre 2005 ; Observatoire sur les métiers des salariés de l'assurance, Première contribution à l'analyse de la place des femmes dans l'assurance, décembre 2004 ; « Les femmes accèdent lentement à des statuts plus avantageux », Agreste Primeur, n° 175, mars 2006 ; « L'agriculture au féminin se professionnalise », Agreste cahiers, n° 2, juillet 2002.

<sup>16</sup> Observatoire de l'hôtellerie-restauration/Fafih, Hôtellerie-restauration & activités connexes : portrait sectoriel, avril 2009 ; Le Leem, Le secteur professionnel se féminise, juillet 2008.

<sup>17</sup> FFB, « Les femmes salariées dans le bâtiment », Les Indicateurs sociaux du bâtiment, février 2007 ; Institut d'informations et de conjonctures professionnelles, Bilan social 2007 de la formation professionnelle, juin 2008.

professionnelles des industries et métiers de la métallurgie, des industries des papiers et cartons ou du bâtiment, l'égalité hommes/femmes rencontre au niveau national des modalités de traitement très différentes selon les branches. Ces informations ou documents peuvent correspondre à des exigences réglementaires ou à des engagements conventionnels (obligation d'établir un bilan social pour les entreprises de plus de 300 salariés ; accords de branche sur la formation professionnelle suite à la loi du 4 mai 2004, par exemple).

*Un cadre favorable à l'analyse des inégalités :  
une gestion paritaire de l'observation ou une mission ministérielle*

Les observatoires emploi-formation paritaires<sup>18</sup> ou publics tels qu'Agreste (service de la statistique et de la prospective du ministère de l'Agriculture et de la Pêche), les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)<sup>19</sup> jouent un rôle important si ce n'est essentiel dans le traitement, la diffusion de données sexuées et l'investissement des branches sur cette thématique. Leurs travaux comme leurs actions bénéficient parfois de financements européens (cf. encadré).

### Le dispositif PLURIELLES en faveur de la mixité professionnelle

Depuis 2004, Formapap (OPCA des industries des papiers et cartons) met en œuvre ce dispositif avec le soutien du Fonds social européen. Il a pour objectif d'accompagner les entreprises et les salariées du secteur dans leurs projets en faveur de la mixité professionnelle. Il se déploie dans les quatre directions suivantes :

- Communiquer sur les métiers de la branche, et susciter l'intérêt des jeunes et notamment des femmes pour les attirer vers ce secteur.
- Conseiller les entreprises adhérentes dans leur **démarche en faveur de l'égalité professionnelle** hommes/femmes (information sur les aides en faveur de la mixité des locaux et des postes de travail, recherche de dispositifs d'aide à la conciliation des temps de vie, identification de solutions adaptées en matière de gestion des carrières...).
- Soutenir, grâce au cofinancement européen (de 25 % à 50 % selon la nature du stage), les **actions de formation** permettant aux salariées d'occuper un poste technique ou d'évoluer vers des fonctions d'encadrement ou destinées à l'ensemble du personnel afin d'évoluer vers un poste traditionnellement occupé par des personnes du sexe opposé dans l'entreprise.
- Accompagner les stagiaires dans leur évolution et leur mobilité professionnelle.

☞ Fin 2007, Formapap dénombrait : 42 diagnostics animés ; 26 entreprises accompagnées dans leur projet ; 154 entreprises bénéficiaires d'un cofinancement pour des actions de formation et 357 salariées dont le parcours de formation avait été validé.

Source : <http://www.formapap.com/plurielles/accueil.html>

### Secteurs d'activité très féminisés : une fatalité ?

La forte représentation des femmes dans le secteur d'activité ne constitue pas toujours un facteur déterminant. C'est notamment le cas pour les services à la personne avec la Fepem ou le secteur de la santé et de l'action sociale avec la FEHAP (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, à but non lucratif). Regroupant des métiers très féminisés, celles-ci ne proposent pourtant que peu ou pas de données sexuées. Presque entièrement confondue avec les préoccupations de ces secteurs en matière de recrutement, de fidélisation, de professionnalisation ou de création de perspective professionnelle, la thématique genre n'est pas

<sup>18</sup> Observatoire de la mode, des textiles et du cuir/Forthac, Tableaux de synthèse des chiffres de l'emploi, 2007 ; Observatoire de l'hôtellerie-restauration/Fafih, Hôtellerie-restauration & activités connexes, op. cit. ; Observatoire sur les métiers des salariés de l'assurance, ROMA : Rapport 2008 de l'observatoire sur les métiers des salariés de l'assurance, décembre 2008.

<sup>19</sup> C2P (OPCA des entreprises des industries chimiques, pétrolières et pharmaceutiques), Chiffres-clés des entreprises adhérentes, 2007 ; Opcaim (OPCA des industries de la métallurgie), Rapport d'activité 2007 ; Fafsea (Fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles), Rapport d'activité 2006.

formalisée en tant que telle, au risque de passer inaperçue. Elle s'y pose néanmoins avec tout autant d'acuité que dans l'industrie ou le bâtiment qui sont quant à eux confrontés, sur des métiers à forte compétence technique, à une pénurie de main-d'œuvre masculine et à des difficultés d'intégration du personnel féminin, essentiellement liés aux stéréotypes de sexe. Mieux analysé, cet axe de réflexion permettrait d'appréhender plus finement une grande partie des enjeux auxquels l'ensemble des branches font face.

Tout se passe comme s'il y avait une forme de fatalité à concevoir certains domaines d'activité comme étant « naturellement » féminins. Cela, alors même que les postes occupés dans ces secteurs par une minorité masculine se situent, proportionnellement, en haut des pyramides hiérarchiques. Ces éléments sont connus, peut-être au point d'être banalisés, mais les rendre plus visibles au niveau régional contribuerait certainement à dégager des pistes correctives.

#### *Le niveau national, une source d'information précieuse pour l'analyse sexuée régionale*

C'est souvent dans le cadre de publications nationales que l'on trouve des données régionales sexuées. Elles sont diffusées par le biais de rapports d'activité, de bilans d'actions spécifiques en lien avec les dispositifs de formation continue<sup>20</sup>, d'enquêtes ou de tableaux de bord<sup>21</sup>. Elles sont traitées surtout de manière illustrative (chiffres-clés, tableaux ou graphiques), plus rarement de manière analytique (cf. encadré).

#### **« Observatoire public sectoriel » : quelle organisation, quels traitements des données sexuées régionales ?**

Le **Service de la statistique et de la prospective** (SSP) est placé au sein du secrétariat général du ministère de l'Agriculture et de la Pêche. Il fonctionne en réseau avec les **services régionaux de l'information statistique et économique (Srise)** des directions régionales de l'agriculture et de la forêt. Ensemble, ils répondent à quatre grandes missions : la production de statistiques (réalisation de recensement et d'enquêtes, exploitation de formulaires administratifs) ; la réalisation d'études, d'évaluation et de prospective (rôle d'alerte, d'initiative et de proposition pour les acteurs publics en charge de la définition des politiques affectant l'agriculture, la forêt, les industries agricoles et alimentaires ou l'espace rural) ; la diffusion de résultats, d'études et de synthèses ; la coopération avec de nombreux partenaires (offices agricoles, chambres d'agriculture, organisations professionnelles, instituts de recherche, organismes statistiques nationaux et internationaux).

Parmi les travaux récents du Srise de PACA, deux publications proposent des données sexuées. Elles sont basées en grande partie sur les mêmes matériaux : le recensement exhaustif agricole effectué en 2 000 et l'enquête sur la structure des exploitations agricoles, réalisée en 2005, sur un échantillon de 5 000 exploitations régionales.

☞ La première<sup>(1)</sup> analyse sur 4 pages les principales évolutions intervenues entre ces deux dates, dont la baisse du nombre de « femmes actives sur l'exploitation (- 18 %) ». Elle observe aussi comment la part des femmes parmi les exploitants et co-exploitants augmente avec l'âge pour atteindre jusqu'à 36 % des effectifs pour les 60-64 ans.

La seconde publication<sup>(2)</sup> est un outil générique dénué de commentaires. Il propose une série de tableaux permettant au lecteur d'avoir une vision d'ensemble sur le secteur agricole pour l'année considérée et d'y puiser les données utiles dans le cadre de ses fonctions.

<sup>20</sup> *Observatoire des métiers et des qualifications de la propreté et services associés*, Formation aux écrits professionnels dans la Propreté : bilan et résultats, juin 2007 ; *FAF TT Provence – Alpes – Côte d'Azur*, OPAL opération de professionnalisation en alternance inter-entreprises : opérateurs dans l'industrie agro-alimentaire, avril 2007 ; *FAF TT*, Les Effets des dispositifs de formation du travail temporaire sur l'insertion professionnelle des intérimaires : le congé individuel de formation, mars 2008.

<sup>21</sup> *Agence de Marseille du FAF-Propreté*, Chiffres-clés ; *Fédération française du bâtiment*, Les Femmes en chiffres.

☞ Un unique graphique permet de voir comment, entre 2000 et 2005, la part des femmes croît parmi les chefs d'exploitations et co-exploitants en PACA comme en France ainsi que dans la plupart des départements de la région. Ce même schéma nous révèle que les exploitations varoises sont les plus féminisées en PACA.

Ces deux modalités de traitement (analyse synthétique et graphique), relativement légères, permettent de **dégager des enseignements sur la place des femmes** dans le secteur agricole et de mettre en perspective les tendances qui les concernent.

(1) Agreste PACA, Provence – Alpes – Côte d'Azur : enquête sur la structure des exploitations agricoles en 2005, « Étude », n° 22, janvier 2007 (<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R9307A03.pdf>).

(2) Agreste PACA, Mémento de la statistique agricole, décembre 2007 (<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/R9308C01.pdf>).

Les travaux nationaux de certaines branches professionnelles peuvent également constituer des exemples à suivre en termes de méthodes et d'objectifs à atteindre, notamment au niveau local. Toutefois, pour sensibiliser leurs homologues à l'utilisation et à la diffusion de données sexuées, il semble nécessaire de pouvoir identifier et mobiliser en amont l'ensemble des outils et des moyens dont ils disposent. Au croisement des thématiques ressources humaines et statistiques, les OPCA et les observatoires paritaires, qui en constituent souvent une émanation, apparaissent comme des leviers particulièrement importants à actionner.

Organisés en réseau – fédérations ou unions nationales puis délégations régionales voire départementales –, les représentants des branches sont amenés à suivre les orientations définies à l'échelon géographique supérieur. Attachés à leur rôle de proximité, ils sont cependant sensibles aux intérêts et aux difficultés de leurs adhérents comme aux politiques des pouvoirs publics avec lesquels ils contractualisent y compris au niveau local (engagement ou actions de développement de l'emploi et des compétences [EDEC/ADEC], dispositif d'appui aux innovations locales, accords cadres quadripartites, etc.). Leur positionnement stratégique comme leurs actions tiennent compte de ces deux logiques : descendante et ascendante. Pour être efficace, il paraît fondamental que l'approche genrée puisse se déployer dans ces deux directions afin de sensibiliser et de réunir l'ensemble des acteurs publics et économiques.

## Tableau récapitulatif

Secteur et/ou branche professionnelle	Données sexuées régionales	Données sexuées nationales	Producteur et/ou diffuseur
IAA		✓	Apecita
Chimie		✓	OPCA
Plasturgie			
Industrie pétrolière			
Métallurgie	✓	✓	Branche + OPCA + site dédié
Nautisme			
Industrie pharmaceutique		✓	Branche + OPCA
Parfumerie, cosmétique			
Industrie du bois et du papier		✓	Branche + OPCA + site dédié
Industrie des carrières et matériaux			
Textile, habillement, cuir		✓	OPCA + observatoire paritaire
FBTP	✓	✓	Branche + OPCA + observatoire paritaire + site dédié
Capeb		✓	Branche
FNTP			
Agriculture (FNSEA...)	✓	✓	Branche + OPCA + association nationale emploi-formation + observatoire public
Coopératives agricoles			
Propreté	✓	✓	Branche + OPCA + observatoire paritaire
Habitat social	✓		Branche
FFP		✓	Branche
Hôtellerie-restauration		✓	OPCA + observatoire paritaire
Santé - action sociale		✓	Branche
Banque-assurance		✓	Branches + observatoires paritaires
Fepem			
Informatique-conseil		✓	OPCA
Travail temporaire	✓	✓	Branche + OPCA

✓ : Données diffusées sur Internet (en décembre 2008).

## L'ESSENTIEL

L'organisation des branches professionnelles au niveau régional est loin d'être homogène. Cela dépend de leurs moyens et de leur capacité à développer des antennes sur les territoires. Dans ces conditions, le travail d'observation qui incombe maintenant aux « observatoires prospectifs des métiers et des qualifications » est rarement décliné au niveau régional, où seules les statistiques publiques peuvent fournir des données sexuées par secteur d'activité ; celles-ci sont traitées par les observatoires régionaux emploi-formation (OREF, l'ORM en PACA). Par conséquent, quand les branches disposent de sites, ce n'est pas pour relayer ce type d'information (cette statistique ne permettant pas jusqu'à présent de disposer de chiffres récents détaillés par métier), mais plus pour asseoir une politique de communication ciblée.

La politique contractuelle régionale, comme les « accords cadres quadripartites », peut relayer des objectifs visant la parité dans les métiers, au niveau des pratiques de recrutement, des conditions de travail et de rémunération et de l'accès aux responsabilités. C'est le cas des sept accords signés en PACA, qui cherchent à promouvoir l'emploi féminin sur des métiers traditionnellement masculins. Sous l'impulsion de la politique européenne, les dispositifs s'adressant directement aux entreprises pour développer la « responsabilité sociale des entreprises » (RSE), constituent également un moyen de soutenir les actions en matière d'égalité, notamment entre les femmes et les hommes.

⇒ Les branches professionnelles ne disposent pas en région de relais pour coordonner et organiser leurs actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutes ne peuvent pas passer des accords avec l'État, la Région et les partenaires sociaux, et les initiatives en faveur de la RSE, relèvent de programmes – souvent européens – impliquant directement quelques entreprises. Les branches pourraient donc s'appuyer davantage sur les organismes comme le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) pour adopter une politique régionale plus volontariste et porter les approches genre.

Certaines branches, comme le bâtiment ou les transports, mènent leurs propres enquêtes auprès de leurs adhérents ce qui leur permet de produire des données, par métier, au niveau régional. D'autres, qui ne recouvrent pas exactement la délimitation des secteurs d'activité répertoriés dans les nomenclatures, peuvent être amenées à opérer des traitements statistiques spécifiques à partir des données concernant les entreprises comme a pu le faire récemment l'industrie du nautisme. Ce cas de figure peut se reproduire car la politique contractuelle est amenée à se tourner aujourd'hui vers des branches professionnelles moins structurées relevant des services. L'entrée peut être également territoriale et concerner plusieurs branches à la fois, à l'exemple de la commission paritaire interprofessionnelle départementale des Hautes-Alpes amenée à s'intéresser aux modes de précarité spécifiques des travailleuses saisonnières.

⇒ Chacun de ces investissements spécifiques pourrait inscrire plus nettement dans un appareil d'observation sur mesure la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ; celui-ci pourrait se donner les objectifs d'une approche genre (généralisation des données sexuées, interprétations et préconisations, suivi des mesures correctrices...). En tout état de cause, l'intervention des partenaires sociaux sur un espace géographique – région ou département – est favorable à l'extension des approches genre car il contribue à atteindre des espaces ou des structures, notamment les TPE et PME.

## Glossaire

**Secteur d'activité** : Il regroupe des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale, au regard de nomenclatures d'activités économiques telles que la nomenclature d'activités française (NAF). Contrairement à une branche, l'activité d'un secteur n'est donc pas tout à fait homogène et comprend des productions ou services secondaires qui relèveraient d'autres items de la nomenclature que celui du secteur considéré.

**Branche** (ou branche professionnelle) : Elle regroupe des unités de production homogènes, c'est-à-dire qui fabriquent des produits ou rendent des services qui appartiennent au même item de la nomenclature d'activité économique considérée.

**OPCA** : Les organismes collecteurs paritaires agréés sont chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle. Ils sont pilotés par les partenaires sociaux, agréés et contrôlés par l'État. Ils appliquent les priorités des branches en matière de formation professionnelle. Au-delà de cette vocation première financière, certains OPCA exercent des activités d'appui et de conseil aux entreprises et aux salariés de la branche : aide à l'émergence des besoins de compétences, construction de solutions emploi-formation globales, accompagnement et pilotage de leur mise en œuvre.

**Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications** : Ils sont présents pour certains depuis la fin des années 1980, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 repris par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social élargit leur création à l'ensemble des branches. Ils traduisent une volonté d'anticipation des partenaires sociaux. Fondés sur le paritarisme, ils sont dotés de statuts hétérogènes (associatifs, services intégrés aux syndicats professionnels ou à l'OPCA) et de compétences territoriales variables (nationale, régionale ou locale). Ils ont tous pour mission d'assurer une veille sur les métiers, un accompagnement de leurs évolutions, de l'adaptation de l'offre de formation, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils ont un rôle de production d'information et d'analyse.

**Syndicat professionnel** : Association de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou connexes, il a pour objet la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux auprès des pouvoirs publics et des instances de concertation dans le domaine économique et social. Reconnu par l'État, son statut est régi par le code du travail. Cette organisation peut être un « syndicat de salariés » ou une « organisation patronale », qui regroupe alors des entrepreneurs. Lorsque l'on fait référence à l'ensemble formé par les syndicats de salariés et les organisations patronales, on parle des partenaires sociaux.

**Sources** : Insee, Centre Inffo.

## PARTIE 3

### ÉLÉMENTS POUR GUIDER L'APPROCHE GENRE EN RÉGION

Le principe de guide méthodologique proposé ici ne relève pas d'une prescription de bonnes pratiques, remèdes miracle pour éradiquer de toutes organisations les discriminations qui touchent les femmes. D'abord, la légitimité d'une telle prescription serait suspecte car, quelle que soit l'ampleur du diagnostic lui servant de référent, la nature des solutions ne pourrait pas être formulée en une fois. Ensuite parce que, même si le champ est limité ici aux acteurs publics d'une région, la grande diversité des organisations concernées rendrait inefficace toute notion de modèle. Cette diversité a même été voulue dès le démarrage de l'étude, qui, en ayant été confiée à l'ORM, privilégie les champs de la formation et de l'emploi tout en s'autorisant à explorer des productions et des interventions relevant des domaines de la santé, du social, de la culture...

Ce guide qui vient après l'analyse de diverses pratiques, des actions mises en œuvre dans des environnements spécifiques, est plutôt la suggestion d'une grille de questionnement appropriable, adaptable, transformable selon les structures. Ce n'est donc pas une méthode à proprement parler, mais un outil de méthodologie dans le sens où il met la méthode en débat.

⇒ La fonction finalisée de guide ne pourra découler des premières orientations présentées ici qu'une fois ces dernières amendées puis validées par des acteurs et experts autorisés. Le RREFH semble tout désigné pour jouer ce rôle puisqu'il réunit, au niveau régional, une vingtaine de chercheurs, chargés d'études et représentants d'institutions publiques impliqués dans la promotion de l'approche genre.

## DOUZE CONSEILS POUR UNE APPROCHE GUIDÉE

### Rendre visibles et rechercher toutes données sexuées, quantitatives ou qualitatives

#### *Pour*

- ➔ Avoir une vision objective et complète d'une population, d'une organisation
- ➔ Adopter un réflexe comparatif, identifier les différences
- ➔ Déclencher un questionnement, chercher à tirer des enseignements

### 1. Recenser toutes les données sexuées à portée de la main

Toute organisation peut rassembler les données sexuées la concernant. Il convient alors d'identifier une personne, un service chargé de cette activité.

- Ces données peuvent porter sur les publics accueillis par l'organisation ou sur les publics auprès desquels elle intervient. La source productrice de ces données peut être externe (statistiques publiques, par exemple) ou interne.
- Ces données peuvent porter sur la population composant l'organisation. La source sera interne mais, selon la taille de l'organisation, il conviendra de retenir des unités pertinentes d'observations : les services, les directions...

Ces deux séries d'informations constituent une matière quasiment inépuisable d'interprétation. Selon les organisations et les moyens alloués à cette activité, il sera possible de démarrer ce dispositif à un instant *T* ou de remonter dans le temps si les données sont accessibles. Il sera nécessaire d'organiser la remontée de ces données, de mobiliser les services, etc.

Cette première mesure requiert l'aval du niveau stratégique de l'organisation. Même si elle ne concerne que les données disponibles ou facilement accessibles, ce qui bien souvent n'engagera que des moyens modestes, la portée presque automatique de cette opération en matière de questionnements relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes sera, elle, d'envergure.

### 2. Réclamer auprès de tout producteur de données des données sexuées

Les organisations amenées à passer commande auprès de fournisseurs de données quantitatives ou qualitatives peuvent adopter une règle exigeant, chaque fois que c'est possible, des données sexuées.

Cette règle peut même s'étendre à certaines prestations de services où la question du public concerné est importante. En général, le nombre de personnes touchées par une opération sera analysé comme critère de réussite ; il peut alors être prévu au moment de la commande que le prestataire prenne ses dispositions pour que ce nombre soit décliné entre femmes et hommes.

Les fournisseurs de données ne sont donc pas seulement les producteurs classiques de statistiques : un organisme de formation, par exemple, est en mesure de transmettre la part des femmes présentes dans ses sessions et de signaler les évolutions enregistrées par rapport aux années précédentes.

### 3. Concevoir ses propres outils de recueil de données sexuées

Toute structure qui organise des actions ou des manifestations peut décompter la part des femmes concernées. Cette information peut être recueillie dès la phase d'inscription. En revanche, elle nécessite la mise en place d'un système de comptage *ad hoc* pour les manifestations à entrée libre. Si l'habitude est prise, les premiers constats comparant les informations d'une action à l'autre seront naturellement interprétés.

Cette disposition peut être adaptée pour des actions internes à l'organisation. Constaté, par exemple, que les femmes sont plus ou moins présentes à telles ou telles réunions, ramener ces données à la proportion de femmes concernées constitue un exercice simple souvent fait intuitivement, ce qui peut conduire à des critiques informelles, voire désabusées. Sans bureaucratiser cet exercice, il peut être formalisé *a minima* et contribuer à faire un bilan profitable à la vie de l'organisation.

#### Pour aller plus loin

► **Se saisir de toutes publications relatives à la vie de l'organisation pour introduire, développer et valoriser les données sexuées**

*Les publications rendant compte, tant à l'interne qu'à l'externe, de l'activité d'une organisation ont tendance à se multiplier. Le développement des lettres électroniques d'information relève, par exemple, de ce processus. Toute structure est amenée à valoriser ses interventions et à cet effort de communication s'ajoute l'impératif de plus en plus pressant de produire des outils de suivi et d'évaluation. La question se pose d'envisager d'intégrer dans chacun de ces supports des éléments permettant de repérer les différences de situations entre les hommes et les femmes. Cette disposition pourrait concerner à la fois le personnel de l'organisation (et par là nuancer l'avis selon lequel les structures publiques sont en avance sur la question de l'égalité) et les publics destinataires des interventions de cette organisation. Les structures publiques n'ont pas une culture aussi ancienne du bilan social que les entreprises, et il serait intéressant de s'y référer et de faire évoluer dans ce sens les rapports d'activité, les tableaux de bord et autres comptes rendus formels.*

#### Interpréter les données et valoriser l'analyse

**Pour**

- ➔ Alerter les décideurs, convaincre les niveaux stratégiques
- ➔ Sensibiliser l'environnement, impliquer les collègues et partenaires
- ➔ Sortir des cercles d'initiés, intervenir en toute transparence

### 4. Passer du recueil de données sexuées à l'approche genre

Le recueil de données sexuées déclenche un besoin de les interpréter mais ce travail d'analyse demande un investissement plus ou moins grand. Si l'on peut compter sur l'effet révélateur d'une production de données conjuguée à la volonté de rendre ces données visibles et accessibles sans exclusive, l'interprétation peut être organisée de manière à ce qu'elle conduise à la préparation de mesures correctrices des inégalités entre les femmes et les hommes.

Le passage à l'approche genre constitue une étape préalable à l'action. Autrement dit, c'est l'interprétation de données sexuées dans la perspective d'agir.

Les étapes de ce passage ne sont pas nettement délimitées, il s'agit plutôt d'un processus continu capable de s'auto-évaluer pour progresser par rapport aux intentions de départ. Par conséquent, chaque entrée dans une approche genre pourra recourir à quelques principes méthodologiques à l'image de ceux qui sont présentés ici.

## **5. Contextualiser l'analyse**

Les données rassemblées seront « parlantes » si elles peuvent être ramenées à un contexte démographique, géographique, économique, social, sanitaire, culturel, etc. Autant que possible, la population étudiée sera comparée à une population référente, souvent une population plus générale qui comprend la population étudiée ou encore un groupe voisin présentant des caractéristiques communes. Par exemple, la situation des femmes actives mères de famille monoparentale est comparée à la situation de l'ensemble des femmes actives mères de famille ou aux actifs pères de famille vivant seuls.

Les éléments caractéristiques du contexte de chaque population seront pris en compte. Par exemple, toujours pour les femmes actives mères de famille monoparentale, l'éloignement domicile-travail ou domicile-école des enfants.

## **6. Inscrire le traitement des données dans la durée**

Le désarroi devant l'ampleur des inégalités entre les femmes et les hommes, voire le découragement au vu des efforts déployés et des progrès réalisés, est un sentiment fréquent. Une forme de fatalisme quant à la prégnance des représentations, à l'improbabilité d'un changement des mentalités et au poids des cultures... peut conduire à percevoir la production de statistiques comme un geste dérisoire.

Dans cette perspective, il est important de travailler sur des durées longues pour mesurer les infléchissements et les changements de tendance et s'affranchir des intuitions basées surtout sur les expériences et les temporalités individuelles. Cette règle méthodologique ne s'impose pas naturellement à des organismes ou des professionnels qui ne sont pas des experts des statistiques. Cela d'autant plus que la pression de l'actualité amène les acteurs à vouloir se référer aux données les plus fraîches ou à des évolutions récentes. La culture de l'immédiateté conduit à vouloir surtout mesurer des effets à court terme.

Il est vrai qu'en matière d'égalité les progrès ne sont pas fulgurants, puisqu'ils impactent tous les espaces sociaux. Cela justifie d'autant plus de chercher à appréhender les phénomènes structurels.

## **7. Se doter de compétences d'analyse : acquérir une expertise ou savoir y recourir**

Le risque n'est pas minime de voir l'organisation qui se donne les moyens de doubler ses statistiques – en faisant apparaître dans tous les tableaux deux colonnes supplémentaires Femmes / Hommes – se retrancher derrière un sentiment de devoir accompli. De plus, nombre d'acteurs évoquent leur difficulté à s'emparer de données sexuées quand celles-ci sont disponibles. Comment

dépasser ce stade ? Comment faire parler ces données ? Comment s'en saisir pour faire changer les choses ? Par quel bout commencer ?

De ces interrogations émerge d'autant plus un besoin d'accompagnement que l'interprétation de données sexuées demande de la méthode. L'exploitation primaire d'informations sexuées, qui peut générer des erreurs d'interprétation, ne suffit pas à dégager des tendances et des explications, encore moins des pistes de travail et des marges de progrès. L'organisation concernée se trouve alors devant un dilemme. Soit laisser dormir ces données au risque de provoquer un sentiment d'impuissance, soit s'en saisir – ce qui nécessite un investissement car leur traitement comprend un croisement avec d'autres données souvent produites à partir d'autres sources. Dans ce cas, il faudra probablement recourir à une forme d'expertise qui peut être interne mais qui, dans tous les cas, requiert des moyens. Cette expertise relève d'ailleurs d'une fonction d'étude entretenant une relation de proximité avec la prise de décision et avec l'action.

### 8. S'appuyer sur des relais, constituer des réseaux internes et externes

Le déploiement d'approches genre n'est que rarement perçu comme une priorité dans les organisations tant au niveau stratégique qu'au niveau de l'ensemble des composantes de la structure. Il n'est donc pas illogique d'évoquer, dans un guide, l'appui que représentent les personnes acquises à cette approche et qui par leurs convictions offrent une ressource précieuse. Cette aide ne repose pas sur le seul profil charismatique de ces individus, puisqu'ils disposent d'outils – notamment le droit européen – pour traduire leur engagement personnel en engagement professionnel.

C'est d'abord sur ces individus que reposeront les conditions de réussite d'une approche genre. En constituant des réseaux, en identifiant une personne relais dans chaque service ou unité, en instaurant des modes de travail coopératifs et en intervenant en toute transparence, ces personnes se construiront une légitimité dans leur entourage. Leur travail d'explicitation et de communication n'en sera que plus efficace.

### 9. Rendre visible cette approche

Soutenues par les pouvoirs publics, les approches genre ne relèvent pas de cercles fermés de militants. Si l'on en est aujourd'hui à concevoir et à diffuser des guides, c'est bien pour viser un développement de ces approches conçues comme vecteur de progrès et d'équité au sein d'une société qui reste sous la menace d'injustices sociales, comme le rappellent les temps de crise.

Toute opération visant à rendre visibles les approches genre contribuera à ce processus de légitimation. Mettre en discussion les expériences allant dans ce sens (comme cela a été tenté dans le premier chapitre de la présente étude), à travers le recueil de témoignages, l'organisation de séminaires, la rédaction de bilans, la réalisation d'études, aidera à faire connaître et progresser ces approches.

#### *Pour aller plus loin*

#### ► **Interroger l'argument de la transversalité quand il justifie l'absence de moyens spécifiques**

*Il est souvent avancé dans les organisations que l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes devrait être vécu comme une préoccupation de tous les services, de tous les agents, à tous les instants. Cette position peut justifier, a posteriori, l'absence ou la faiblesse de moyens dédiés à cette question.*

► **Dépasser le stade du recueil des données sexuées**

*L'utilisation de données sexuées permet de voir les différences de situation entre les hommes et les femmes au premier degré : les femmes sont moins bien payées que les hommes. Cette vision première ne permet pas de comprendre l'origine de ces différences observées et ne donnera donc pas d'éléments pour les corriger. Il importe de veiller à décrypter tous les facteurs associés : les écarts salariaux s'expliquent en partie par les conditions d'emploi des femmes (temps partiel et CDD fréquents) et par les secteurs d'activité où elles exercent.*

► **S'appuyer sur des expertises**

*Rassemblées sous différentes thématiques, la documentation et les analyses du Centre ressources genre en PACA peuvent être aisément sollicitées pour aborder l'approche de genre dans un champ d'intervention spécifique ou à destination d'un public. Différentes démarches permettent d'alimenter la réflexion pour une intégration du genre dans un projet, un programme, un dispositif.*

### Interroger les pratiques et entamer un processus d'amélioration continue

**Pour**

- ➔ Inscrire l'approche genre dans la stratégie générale de l'organisation
- ➔ Corriger et prévenir les inégalités à tous les niveaux de l'organisation
- ➔ Évaluer chaque étape de l'approche genre pour optimiser son efficacité

### 10. Transposer l'analyse dans la gestion quotidienne de l'organisation à tous les niveaux

L'interprétation de données sexuées et la valorisation des résultats obtenus visent à infléchir les choix stratégiques qui génèrent ou reproduisent les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes et à faire intégrer aux niveaux décisionnels des mesures permettant de corriger les inégalités. Cette volonté d'agir aux plus hauts niveaux des organisations est indissociable de la volonté de transformer les pratiques dans toutes les strates de l'organisation dès lors qu'elles font perdurer les inégalités.

Dans cette perspective, le développement d'actions de formation internes peut se révéler efficace. Une programmation pourrait être envisagée en PACA grâce à la mobilisation, par exemple, de membres du Réseau régional pour l'égalité entre les femmes et les hommes (RREFH). Ce type de démarche mériterait d'être expérimenté dans le cadre de la promotion de l'approche genre en région. Il s'agirait de permettre à tout acteur public volontaire d'acquérir la capacité à construire des argumentaires sur cette problématique qu'il pourrait valoriser auprès de ses collègues. Simultanément, il pourrait s'approprier une méthodologie dans le but de l'adapter à sa propre organisation. Le recours à des compétences internes se justifie par une meilleure appréhension des rouages, des résistances et des habitudes de travail facilitant la diffusion de pratiques communes.

## 11. Recourir aux référents législatifs (européens et nationaux), à l'exemplarité de bonnes pratiques

Les textes législatifs et les organismes ou centres de ressources dédiés à l'approche genre, comme l'Observatoire du droit des femmes et de l'égalité des chances du Conseil général des Bouches-du-Rhône, se multiplient. Ils constituent des relais importants sur lesquels il est possible de s'appuyer pour introduire ce type d'approches dans les institutions publiques régionales.

La publicité autour des dispositions législatives européennes et de toutes initiatives volontaristes est certainement trop modeste. Le territoire régional constitue un espace pertinent pour promouvoir ces référentiels indispensables au développement des approches genre dans les organisations. Si les modèles venus d'en haut ne sont pas toujours bien perçus en France, sous les effets conjugués d'une critique systématique de la bureaucratie européenne et du rejet de tout interventionnisme, s'y reporter n'en constitue pas moins une entrée essentielle dans le débat sur le travail de persuasion par lequel doit encore passer le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

## 12. Définir des priorités et s'appuyer sur des leviers d'action

Il est vrai que la notion de « modèle » ne convient pas pour développer l'approche genre tant celle-ci doit s'appuyer sur les caractéristiques des organisations, même quand elles présentent la particularité commune d'appartenir à la sphère publique ou semi-publique.

Les acteurs cherchant à développer une approche genre se donneront, comme dans une conduite de projet, des priorités déclinées en étapes pour chacune desquelles sera fait un bilan avant de passer à la suivante. Cette méthode s'appuiera sur une identification de priorités réalistes basées sur les spécificités et les moyens de l'organisation. Ce préalable n'exige pas un diagnostic d'envergure avant de démarrer, et atteindre des objectifs modestes peut être plus stimulant que d'attendre des résultats longs à venir parce que la barre a été placée trop haut.

C'est le sens de l'instauration d'une procédure d'évaluation qui, en agissant par boucles rétro-actives, permettra d'apporter des modifications tout au long de la démarche.

### Pour aller plus loin

#### ► **S'appuyer sur la pratique de l'entretien individuel pour sensibiliser les acteurs sur la problématique de l'égalité**

*Cet outil est adapté pour établir et affiner un diagnostic relatif à l'entrée de l'approche genre dans une organisation ou encore pour suivre l'impact de dispositions prises pour intégrer cette approche. Tout entretien individuel a un effet sur la personne interviewée. Dès le déroulé ou la fin de l'entretien, la personne saisit l'occasion qui lui a été fournie pour s'interroger sur sa perception et sur sa propre pratique. Cette introspection peut avoir des conséquences sur sa façon d'agir. La situation d'entretien permet de sortir de la routine, d'un état « naturel » des choses. Ce principe est peut-être plus actif encore concernant la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui touche à la vie intime de l'individu et aussi à ses comportements les plus banals. Il y a d'ailleurs une réciprocité avec l'intervieweur qui, en situation d'écoute et de découverte et se gardant de tout jugement, est également amené à faire évoluer ses propres représentations. Il ne serait donc pas incongru, quand la vie de l'organisation le permet, que ce type d'entretiens soit conduit par des collègues, par*

*exemple du service DRH, et qu'il se renouvelle. Une déontologie pourrait alors être établie comme pour l'entretien annuel d'évaluation ou d'évolution.*

► **Installer une démarche efficace au fil du temps**

*Le gender mainstreaming est l'intégration de la problématique genre à chaque étape de la procédure d'une politique : désignation, mise en place, action, évaluation. Au fur et à mesure de l'utilisation de données sexuées et de l'analyse, les outils qui en découlent deviennent de plus en plus efficaces. Ils peuvent alors être utilisés tous au long du processus pour pouvoir situer les freins, voire les blocages, aux actions en faveur de l'égalité.*

## RÉSUMÉ

### Rendre visibles et rechercher toutes données sexuées, quantitatives ou qualitatives

#### POUR

- Avoir une vision objective et complète d'une population, d'une organisation
- Adopter un réflexe comparatif, identifier les différences
- Déclencher un questionnement, chercher à tirer des enseignements

1. Recenser toutes les données sexuées à portée de la main
2. Réclamer auprès de tout producteur de données des données sexuées
3. Concevoir ses propres outils de recueil de données sexuées

### Interpréter les données et valoriser l'analyse

#### POUR

- Alerter les décideurs, convaincre les niveaux hiérarchiques
- Sensibiliser l'environnement, impliquer les collègues et partenaires
- Sortir des cercles d'initiés, intervenir en toute transparence

4. Passer du recueil de données sexuées à l'approche genre
5. Contextualiser l'analyse
6. Inscrire le traitement des données dans la durée
7. Se doter de compétences d'analyse : acquérir une expertise ou savoir y recourir
8. S'appuyer sur des relais, constituer des réseaux internes et externes
9. Rendre visible cette approche

### Interroger les pratiques et entamer un processus d'amélioration continue

#### POUR

- Inscrire l'approche genre dans la stratégie générale de l'organisation
- Corriger et prévenir les inégalités à tous les niveaux de l'organisation
- Évaluer chaque étape de l'approche
- Améliorer les résultats par rapport à une approche neutre

10. Transposer l'analyse dans la gestion quotidienne de l'organisation à tous les niveaux
11. Recourir aux référents législatifs (européens et nationaux), à l'exemplarité de bonnes pratiques
12. Définir des priorités et s'appuyer sur des leviers d'action

# ANNEXES

- **Annexe 1 : La « loi *gender mainstreaming* » (Belgique)**
- **Annexe 2 : Le projet « EVA »**
- **Annexe 3 : La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**

## ANNEXE 1

### La « loi *gender mainstreaming* »

#### LE SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

12 JANVIER 2007

**Loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.**

**ALBERT II, Roi des Belges,**

À tous, présents et à venir, Salut. Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution. Elle transpose notamment l'article 1<sup>er</sup> de la directive 2002/73 du 23 décembre 2002 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207 du Conseil relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

**Art. 2. § 1<sup>er</sup>.** Le Gouvernement veille à la mise en œuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. À cette fin, il présente en début de législature, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, dans la mesure du possible, aux conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales, qui s'est tenu en Chine, en même temps que la Conférence mondiale sur les femmes.

**Art. 2 § 2.** Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'État à gestion séparée, entreprise d'État et organisme d'intérêt public dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.

**Art. 2 § 3.** Chaque ministre présente annuellement, à l'occasion de la discussion des notes de politique générale, les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation des objectifs stratégiques visés au § 1<sup>er</sup> ainsi qu'à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Art. 3.** Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. À cet effet :

1<sup>o</sup> il veille à la mise en œuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1<sup>er</sup>, et de l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services publics fédéraux, du ministère de la Défense, des services publics de programmation, des institutions publiques de sécurité sociale, des établissements scientifiques fédéraux et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence. À cette fin, il approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.

2° - pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes ; Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit « test gender », et fixe son entrée en vigueur.

3° - il veille, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.

**Art. 4.** Outre les mesures contenues à l'article 3 de la présente loi, chaque ministre veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les services publics fédéraux, le ministère de la Défense, les services publics de programmation, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

**Art. 5. § 1<sup>er</sup>.** Le gouvernement transmet aux chambres fédérales un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Ces rapports intègrent la politique de coopération au développement et la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes.

**Art. 5 § 2.** Le rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés à l'article 2 en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles. Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 2<sup>e</sup> projet de budget général des dépenses.

**Art. 5 § 3.** Le rapport de fin de législature est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 4<sup>e</sup> projet de budget général des dépenses.

**Art. 6.** Aux fins d'assurer la mise en œuvre de la présente loi, il est institué, au niveau fédéral, un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, le ministère de la Défense et les services publics de programmation, ainsi que de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les ministres peuvent y inviter un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.

**Art. 7.** Conformément à sa mission définie dans la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

**Art. 8.** Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'exécution de la présente loi, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un certain niveau de qualifications minimales lors de la désignation des personnes au sein des cellules stratégiques et des administrations

publiques composant le groupe interdépartemental de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier.

**Art. 9.** Le Roi est habilité à coordonner les dispositions de la présente loi avec les dispositions des lois traitant de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. À cette fin, le Roi peut :

1<sup>o</sup>- modifier l'ordre de la numérotation des titres, chapitres, sections, articles, paragraphes et alinéas des textes à coordonner, les regrouper d'une autre manière, grouper certaines dispositions dans les titres, chapitres ou sections nouveaux et munir ceux-ci d'un intitulé ;

2<sup>o</sup>- modifier les références contenues dans les textes à coordonner en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle ;

3<sup>o</sup> - modifier la rédaction des dispositions à coordonner en vue d'assurer leur concordance et d'uniformiser leur terminologie.

### **Dispositions transitoires**

**Art. 10.** La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à l'exception des articles 2, 3 et 5 qui entrent en vigueur dès le premier jour du début de la nouvelle législature suivant celle en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi. Jusqu'à la fin de la législature, l'établissement des rapports continuera à s'effectuer conformément au prescrit de la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. À titre dérogatoire, lesdits rapports prévus par la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 décriront et évalueront aussi les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'article 4 de la présente loi.

**Art. 11.** La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 est abrogée dès le premier jour du début de la législature qui suit celle en cours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'État et publiée par le Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 12 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Égalité des chances,

C.DUPONT Scellé du sceau de l'État :

La Ministre de la Justice,

Mme L. ONKELINX

**ANNEXE 2**  
**Le projet « EVA »**

INSTITUUT VOOR  
DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN  
EN MANNEN



INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES

**Clôture du projet « EVA » : comment réduire l'écart salarial  
entre hommes et femmes ?**

**Par une classification de fonctions objective et donc des rémunérations plus équitables.**

Malgré tous les instruments juridiques mis en place, des différences manifestes et tenaces subsistent entre les salaires des hommes et des femmes. Différentes théories ont été avancées au fil des ans pour expliquer l'écart général existant entre les salaires des hommes et des femmes. Certaines de ces théories renvoient à des facteurs objectifs pour expliquer les différences salariales, d'autres soulignent la présence de mécanismes cachés de discrimination qui conduisent à une sous-évaluation des fonctions et professions dominées par les femmes.

Dans le cadre de la programmation 2000-2006 du Fonds social européen, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a mené le projet EVA. Ce projet a pour objectif de fournir aux partenaires sociaux et aux secteurs associés, des outils de soutien à l'introduction de nouvelles classifications de fonctions et de stimuler la révision de systèmes anciens dépassés. Ceci afin de les amener à s'approcher davantage d'un système de classification de fonctions sexuellement neutre et en attirant l'attention sur l'élimination des discriminations salariales existantes.

L'objectif du projet « EVA » était donc de déterminer un système d'évaluation « sexuellement neutre », afin d'établir une classification de fonctions objective et donc des rémunérations plus équitables.

Le projet comportait trois grandes étapes : l'actualisation du manuel de la tarification de formation sur les classifications de fonctions, des formations et une étude en vue de déterminer si un système analytique garantit effectivement la neutralité sexuelle en termes de rémunération.

Et il ressort de l'étude coordonnée par l'Institut pour l'égalité des femmes et les hommes que le système dit « analytique » est plus neutre en terme de genre.

Afin de sensibiliser les acteurs de terrain et les partenaires sociaux à ce système, un mode d'emploi pour l'utilisation du système de classification neutre, ainsi qu'un module de formation ont été réalisés dans le cadre du projet « EVA » : ils permettront à toutes et tous de mettre en oeuvre des classifications de fonction neutres en terme de genre.

Plus d'infos sur [www.iefh.be](http://www.iefh.be) (où se trouvent les contributions des orateurs du séminaire de clôture du projet) ou en contactant Carla Rijmenams (Responsable du projet EVA à l'IEFH) au 02/233.41.84 ou par courriel à [Carla.RIJMENAMS@meta.fgov.be](mailto:Carla.RIJMENAMS@meta.fgov.be)

### ANNEXE 3

## Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale



## Les grandes lignes de la Charte européenne

Dans le cadre du 5<sup>e</sup> Programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes, le Conseil des communes et régions d'Europe en collaboration avec de nombreux partenaires a voulu encourager les collectivités locales à s'engager sur le principe de l'égalité.

La **Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale** invite donc les collectivités à mettre en œuvre des actions concrètes sur leur territoire afin de montrer leur engagement sur ce principe à travers un plan d'action défini par chacun.

Les signataires de cette Charte pour l'égalité, rédigée en trois parties, sont invités « à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats » pour améliorer la situation de leurs concitoyens.

**La première partie** est un rappel des principes fondamentaux européens de l'égalité entre les femmes et les hommes, sur lesquels s'engagent les collectivités locales signataires :

- *L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.*
- *Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte.*
- *La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique.*
- *L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes.*
- *Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.*
- *Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.*

**La seconde partie** propose quelques mesures de mise en œuvre des dispositions de la Charte pour que l'élaboration du plan d'action soit effectuée dans un délai raisonnable, que les mesures et priorités déclinées dans le plan d'action soient le fruit d'une « large » concertation locale. Le plan d'action n'est pas définitif ; il peut être révisé, adapté si les « circonstances l'exigent ». Il fera d'ailleurs l'objet d'évaluations afin « de suivre les progrès de sa mise en application ».

Le Conseil des communes et régions d'Europe est informé de toute ratification de la Charte.

**La troisième partie** insiste sur l'engagement et la « responsabilité démocratique » de chacun des signataires qui se répercutent/manifestent dans toutes ses actions, de la vie politique et civique à la vie sociale.

*« 1. Le signataire reconnaît que le droit à l'égalité est un préalable fondamental de la démocratie, et que la société démocratique ne peut se permettre d'ignorer les capacités, les savoirs, l'expérience et la créativité des femmes. À cet effet il doit assurer, sur la base de l'égalité, l'inclusion, la représentation et la participation des femmes venant d'horizons et appartenant à des groupes d'âge différents dans toutes les sphères de la prise de décision politique et publique.*

*2. Le signataire, en sa qualité de responsable démocratiquement élu pour promouvoir le bien-être de sa population et de son territoire, s'engage en conséquence à promouvoir et à favoriser l'application concrète de ce droit dans toutes ses sphères d'activité – en tant que représentant démocratique de la communauté locale, pourvoyeur et commanditaire de services, planificateur et régulateur, et employeur. »*

L'engagement pour l'égalité demande à collaborer avec les nombreux partenaires locaux (du secteur public ou privé, de la vie civile, des institutions et organisations locales) pour définir ensemble des mesures en matière d'emploi, d'éducation et de formation, de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, de lutte contre les stéréotypes, etc.

## LEXIQUE

<b>AAH</b> : Allocation aux adultes handicapés	<b>CHRS</b> : Centre d'hébergement et de réinsertion sociale
<b>ADEC</b> : Action de développement de l'emploi et des compétences	<b>CIDFF</b> : Centre d'information sur les droits des femmes et des familles
<b>Ademe</b> : Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie	<b>CIF</b> : Congé individuel de formation
<b>AFAQ</b> : Association française pour l'assurance de la qualité	<b>CMA</b> : Chambres de métiers et de l'artisanat
<b>Afnor</b> : Association française de normalisation	<b>CNAM</b> : Conservatoire national des arts et métiers
<b>AFPA</b> : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes	<b>CNRS</b> : Centre national de la recherche scientifique
<b>ALE</b> : Agence locale pour l'emploi	<b>Copacel</b> : Confédération française de l'industrie des papiers, cartons et celluloses
<b>Apecita</b> : Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire	<b>CPER</b> : Contrat de projet État/Région
<b>ARDML</b> : Association régionale des missions locales	<b>CPID</b> : Commission paritaire interprofessionnelle départementale
<b>ARHLM</b> : Association régionale des organismes HLM	<b>CRAM</b> : Caisse régionale d'assurance maladie
<b>Assédic</b> : Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce	<b>CRCI</b> : Chambre régionale de commerce et d'industrie
<b>CAE</b> : Contrat d'accompagnement dans l'emploi	<b>Crédoc</b> : Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie
<b>CAF</b> : Caisse d'allocations familiales	<b>Cress</b> : Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire
<b>Capeb</b> : Confédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment	<b>CRI</b> : Centre ressources illettrisme
<b>CAV</b> : Contrat d'avenir	<b>Critt</b> : Centre régional d'innovation et de transfert de technologie
<b>CBE</b> : Comité de bassin d'emploi	<b>CROS</b> : Comité régional olympique et sportif
<b>CCI</b> : Chambres de commerce et d'industrie	<b>CRT</b> : Comité régional du tourisme
<b>CCN</b> : Convention collective nationale	<b>CSP</b> : Catégorie socioprofessionnelle
<b>CDC</b> : Conseil départemental de concertation	<b>Dares</b> : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
<b>CEE</b> : Communauté économique européenne	<b>DDTEFP</b> : Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
<b>Céreq</b> : Centre d'études et de recherches sur les qualifications	<b>DGSIE</b> : Direction générale statistique et information économique (Belgique)
<b>CES</b> : Conseil économique et social	<b>DRAF</b> : Direction régionale de l'agriculture et de la forêt
<b>CESR</b> : Conseil économique et social régional	<b>Drass</b> : Direction régionale des affaires sanitaires et sociales
<b>CFDT</b> : Confédération française démocratique du travail	<b>DRDFE</b> : Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
<b>CFTC</b> : Confédération française des travailleurs chrétiens	<b>DRDJS</b> : Direction régionale et départementale de la jeunesse et des sports
<b>CG</b> : Conseil général	<b>Drire</b> : Direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement
<b>CGC</b> : Confédération générale des cadres	<b>DROS</b> : Dispositif régional d'observation sociale
<b>CGPME</b> : Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises	
<b>CGT</b> : Confédération générale du travail	

**DRTEFP** : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

**EDEC** : Engagement de développement de l'emploi et des compétences

**EPVC** : Enquête permanente sur les conditions de vie des ménages

**Eurofound (ou Fondation de Dublin)** : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

**Eurostat** : Office statistique des communautés européennes

**FBTP** : Fédération du bâtiment et des travaux publics

**FEHAP** : Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne, à but non lucratif

**Fepem** : Fédération des particuliers employeurs

**FFB** : Fédération française du bâtiment

**FFP** : Fédération de la formation professionnelle

**FIN** : Fédération des industries nautiques

**FNTF** : Fédération nationale des travaux publics

**FO** : Force ouvrière

**FRCA** : Fédération régionale des coopératives agricoles

**Friaa** : Fédération régionale des industries agroalimentaires

**FRSEA** : Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles

**FSE** : Fonds social européen

**Halde** : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

**HCSP** : Haut comité de la santé publique

**IAA** : Industries agroalimentaires

**IEFH** : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Belgique)

**Insee** : Institut national de la statistique et des études économiques

**ISO** : Organisation internationale de normalisation

**IVG** : Interruption volontaire de grossesse

**LEST** : Laboratoire d'économie et de sociologie du travail

**MDE** : Maison de l'emploi

**Medef** : Mouvement des entreprises de France

**MPM** : Marseille Provence métropole

**MSA** : Mutualité sociale agricole

**NAF** : Nomenclature d'activités française

**ODF** : Observatoire du droit des femmes et de l'égalité des chances (Bouches-du-Rhône)

**OIT** : Organisation internationale du travail

**OPCA** : Organismes paritaires collecteurs agréés

**OREF** : Observatoire régional emploi-formation

**ORS** : Observatoire régional de la santé

**ORSE** : Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (France)

**PME/PMI** : Petites et moyennes entreprises/industries

**Prides** : Pôles régionaux d'innovation et de développement économique solidaire

**RMI** : Revenu minimum d'insertion

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

**RSE** : Responsabilité sociale (ou sociétale) des entreprises

**RSI** : Régime social des indépendants

**SES** : Enquête sur la structure et la répartition des salaires (Belgique)

**Srise** : Service régional de l'information statistique et économique

**SSP** : Service de la statistique et de la prospective

**TIC** : Technologies de l'information et la communication

**TPE** : Très petite entreprise (moins de 20 salariés)

**UE** : Union européenne

**UIC** : Union des industries chimiques

**UIMM** : Union des industries et métiers de la métallurgie

**UMIH** : Union des métiers et des industries de l'hôtellerie

**UMP** : Union pour un mouvement populaire

**Unicem** : Union nationale des industries de carrières et matériaux de construction

**UPA** : Union professionnelle artisanale

**UPE** : Union pour les entreprises

**Usgeres** : Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale

**VAE** : Validation des acquis de l'expérience

**VIH** : Virus de l'immunodéficience humaine

**ZUS** : Zone urbaine sensible



## Déjà parus dans cette collection

### N° 1

Animation socioculturelle et sportive  
en région Provence - Alpes - Côte d'Azur  
> Activités, emploi et qualifications, marché du travail  
Juin 2002

### N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications  
en Provence - Alpes - Côte d'Azur  
> Une analyse statistique " multivariée "  
de 87 secteurs d'activité  
Juillet 2002

### N° 3

Les technologies de l'information et de la communication  
en région Provence - Alpes - Côte d'Azur  
> Analyse des métiers et de la gestion  
des ressources humaines  
Octobre 2003

### N° 4

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

### N° 5

Quand l'école est finie en PACA...  
> Premiers pas dans la vie active de la Génération 98  
Avril 2004

### N° 6

À la découverte du métier  
> De l'orientation à l'insertion professionnelle  
de 1 000 apprentis en PACA  
Novembre 2004

### N° 7

Le chômage des personnes handicapées  
> Analyse de la demande d'emploi  
en Provence - Alpes - Côte d'Azur  
Février 2006

### N° 8

Qualifications au féminin en PACA  
> Les inégalités d'accès à la formation et à l'emploi  
Mars 2006

### N° 9

L'insertion professionnelle des jeunes en PACA  
> Actes de la journée d'échange du 18 janvier 2005  
à l'INMF AFPA d'Istres  
Juillet 2006

### N° 10

Sports équestre en PACA  
> Un dynamisme porté par l'emploi et la formation  
Mars 2007

### N° 11

Parcours professionnels des personnes handicapées  
> Quand la formation contribue à mieux maîtriser  
la mobilité professionnelle  
Juin 2009

### N° 12

Les métiers des sports de montagne  
> Évolution et enjeux en région Provence - Alpes - Côte d'Azur  
Août 2009



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



41, la Canebière - 13001 Marseille  
Tél. 04 96 11 56 56  
Fax 04 96 11 56 59  
E-mail [info@orm-paca.org](mailto:info@orm-paca.org)  
Web [orm-paca.org](http://orm-paca.org)

