

Formation, emploi,
insertion des femmes en Aquitaine :
vers la fabrique de l'égalité

Commission Formation et Emploi

Présidente : Patricia MILLEPIED

Rapporteure : Maguy MARUEJOULS

SOMMAIRE GENERAL

LETTRE DE SAISINE.....	5
AVIS.....	7
RAPPORT.....	15
SOMMAIRE DU RAPPORT.....	16
INTRODUCTION.....	19
1 ^{ÈRE} Partie	
REGARD SUR LES PARCOURS DE FORMATION, D'INSERTION ET D'EMPLOI DES FEMMES EN AQUITAINE.....	21
2 ^{ÈME} Partie	
STRATEGIES ET ACTIONS LOCALES POUR L'EGALITE : UNE DYNAMIQUE FRAGILE EN AQUITAINE.....	39
3 ^{ÈME} Partie	
AGIR POUR L'EGALITE HOMMES/FEMMES EN AQUITAINE : DES PROPOSITIONS.....	65
CONCLUSION.....	79
ANNEXES.....	81
GLOSSAIRE.....	90
BIBLIOGRAPHIE.....	92
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES.....	93
COMPOSITION DE LA COMMISSION « FORMATION ET EMPLOI ».....	95
DECLARATIONS DES GROUPES ET MEMBRES DU CESER.....	98
DECLARATION DU CONSEIL REGIONAL D'AQUITAINE.....	110

Bordeaux, le 7 mars 2011

Cab EG/ID

Le Président

CESER D'AQUITAINE		
Arrivé le	14/03	N° 4778 · Dest. PdT
Action		
Copie		
Classement		
Obs	Monsieur le Président,	

Monsieur Luc PABOEUF
Président du CESER Aquitaine
Conseil Régional d'Aquitaine
Hôtel de Région
14, rue François de Sourdis

33077 BORDEAUX Cedex

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en Aquitaine est un enjeu de justice sociale fondamental, mais aussi un enjeu de développement social et économique majeur d'une Région.

Les différentes études socio-économiques sur l'emploi, la formation, l'apprentissage démontrent qu'un grand nombre de femmes sont en situation de précarité. La crise économique qui a frappé notre pays ces dernières années a fragilisé les personnes les plus en difficulté, et tout particulièrement les femmes.

Le Conseil régional est engagé dans une politique de soutien à l'émancipation des femmes, mais celle-ci mérite d'être renforcée, tout particulièrement dans le domaine de l'émancipation économique.

Dans ce contexte, je souhaite que l'Assemblée que vous présidez, se saisisse de cette question et porte à notre connaissance sa contribution.

Dans le cadre de cette réflexion, vous pourrez notamment vous interroger sur les différences de carrières et d'emplois offertes aux femmes, les différences de parcours professionnels au regard de leurs collègues masculins,... Enfin, le rapport femmes et entreprises, ou les femmes comme créatrices d'activités économiques, est une question à approfondir.

Ce diagnostic posé, vous pourrez ensuite vous interroger sur les dispositifs visant à l'égalité hommes femmes au travail et leurs évolutions et adaptations possibles.

Sur ces questions, je souhaite recueillir l'avis de votre Assemblée pour février 2012.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à ma haute considération.



Alain ROUSSET

Formation, emploi,
insertion des femmes en Aquitaine :
vers la fabrique de l'égalité

Avis

Adopté en Séance Plénière le 9 février 2012

Avis

La position de la France dans différents classements internationaux reflète que l'égalité des sexes est loin d'être acquise ; elle est un processus qui reste à construire. Quatre lois phares (1972, 1983, 2001, 2006) ont pourtant été adoptées depuis quarante ans pour supprimer les inégalités, venant compléter un arsenal juridique qui s'est progressivement étoffé au cours du XX^e siècle au profit des droits des femmes.

En rupture avec cette égalité de droit reconnue et affirmée, les disparités entre les hommes et les femmes demeurent bien réelles. Sur saisine du Président du Conseil régional, le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional s'est attaché à analyser les manifestations de cette problématique à l'échelle régionale et à en explorer les dynamiques et les leviers.

S'intéresser à la situation professionnelle des femmes revient à faire **le constat des inégalités** qu'elles subissent tout au long de leur parcours. En la matière, l'Aquitaine se démarque peu des réalités nationales. *Les disparités entre hommes et femmes jalonnent les parcours éducatifs et professionnels.*

A l'école et en formation : le paradoxe d'une meilleure réussite scolaire et de choix d'orientation restreints. Similaires jusqu'au collège, les projets d'orientation des filles et des garçons se démarquent à partir du lycée. C'est alors qu'apparaissent filières masculines et filières féminines. Les sections industrielles restent le domaine réservé des garçons lorsque les filles rejoignent en majorité les sections tertiaires.

La concentration des filles dans certaines filières (au lycée professionnel, 64 % d'entre elles se regroupent en 4 spécialités) et leur orientation vers des diplômes moins prestigieux préfigurent des trajectoires professionnelles plus limitées. Malgré de meilleurs résultats scolaires, les filles « choisissent » des filières féminisées à rémunération plus faible et à moindre évolution de carrière.

Au travail : des conditions et formes d'emploi plus précaires. Les inégalités d'orientation et de formation repérées dans le système éducatif trouvent leur prolongement et leur accentuation dans le monde du travail.

Le taux d'activité des femmes est plus important en Aquitaine qu'en France. Pourtant, malgré une progression régulière, il reste encore inférieur (de près de 9 points) à celui des hommes (66,1 % pour 74,9 % en 2010). En raison de leurs choix de formation, les femmes ne tirent pas pleinement parti de leur niveau de diplôme sur le marché du travail. A tous les âges, il y a plus de chômeuses que de chômeurs. Les femmes représentaient en 2010 48 % des demandeurs d'emploi en France, 50 % en Aquitaine et 53 % dans les Landes.

Dans l'emploi, les disparités persistent, notamment au travers d'un phénomène de ségrégation professionnelle très marqué : plus de 60 % des femmes sont concentrées sur 11 familles de métiers lorsque les hommes se répartissent dans 80 à 90 familles.

A cette concentration sectorielle s'ajoute une ségrégation verticale : la part des femmes parmi les cadres progresse mais les hommes restent deux fois plus présents dans ces emplois. Les secteurs fortement féminisés ne sont pas épargnés par ce phénomène lorsqu'investis par les hommes, ils le sont principalement aux postes à responsabilité. Le « plafond de verre » bloque l'accès des femmes aux postes de direction : les femmes représentent 30 % des cadres d'entreprise mais seulement 17 % des dirigeants, 60 % des cadres de la fonction publique mais uniquement 20 % des cadres supérieurs. Egalement moins nombreuses que les hommes dans la création d'entreprise, les femmes représentent à peine un tiers des entrepreneurs de la région.

De plus, les situations professionnelles des hommes et des femmes sont inégales au regard du temps de travail. Le temps partiel concerne particulièrement les salariées de la région Aquitaine dont l'économie est fortement tertiaire. 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et ce sont ainsi 30 % de femmes actives qui travaillent à temps partiel contre 6 % des hommes.

Lorsqu'il n'est pas choisi, le temps partiel expose les femmes à de forts risques de précarité et à des contraintes cumulées : horaires courts, irréguliers, amplitudes horaires élevées, employeurs multiples, secteurs peu valorisés, faibles rémunérations. Il est également un frein dans la possibilité d'évoluer professionnellement (moins d'expérience, moins de disponibilité, accès moindre à la formation, etc.).

Au-delà de la problématique du travail à temps partiel, les perspectives d'évolution dans l'emploi apparaissent globalement plus limitées pour les femmes que pour les hommes.

En dépit des efforts consentis, la formation continue concerne encore majoritairement les hommes cadres travaillant dans de grandes entreprises. Les femmes bénéficient d'un accès plus limité en proportion et davantage orienté vers des formations courtes et d'adaptation au poste de travail. Cependant, l'ensemble des dispositifs de formation continue ne recouvre pas les mêmes écarts entre hommes et femmes (le Congé Individuel de Formation bénéficie à des femmes à hauteur de 51 %).

La structure de l'emploi des femmes explique en partie la persistance des écarts de rémunération. L'éventail des emplois occupés par les femmes étant plus restreint et moins qualifié que celui des hommes, elles perçoivent de plus bas salaires. En Aquitaine, en 2006, les femmes gagnent 18 % de moins que les hommes (26 % de moins s'agissant des cadres). Mais à âge, catégorie socioprofessionnelle et condition d'emploi identiques, on observe un écart résiduel relevant de mesures de discrimination pure ; il atteindrait 9,3 % en Aquitaine (8,7 % au niveau national).

Les inégalités se succèdent ainsi tout au long de la carrière. Le paysage inégalitaire qui se dessine semble façonné par **la persistance d'identités et de représentations genrées et stéréotypées, conjuguée à l'inadaptation des organisations de travail.**

Ces représentations tendent à enfermer nombre de femmes dans le carcan de la *double journée de travail*. Souvent, leur situation se caractérise par un emploi moins valorisant et par de fortes inégalités domestiques puisque c'est à elles que revient en grande partie le travail domestique et parental (elles y consacrent quotidiennement de deux à cinq fois plus de temps que les hommes).

Rarement corrélée à une problématique sociale et politique, l'inégalité de traitement est vécue comme résultante d'un parcours individuel, des questions de trajectoires et d'opportunités professionnelles.

Dans le monde du travail, les pratiques organisationnelles renforcent ces inégalités. Le travail et les processus de carrière ont été pensés par des hommes en tenant compte essentiellement de la pratique masculine : culture du « présentisme », culture d'entreprise axée sur un comportement professionnel favorisant l'ambition et une grande disponibilité.

Par ailleurs, certaines politiques publiques, en ignorant la question du genre voire en contribuant à l'intériorisation des identités de genre, peuvent indirectement encourager le retrait des femmes de la sphère publique. S'il intègre les filles, le système éducatif reproduit et maintient la représentation traditionnelle des rapports sociaux de sexe (stéréotypes véhiculés par les manuels scolaires, attitude des enseignants, des acteurs de l'orientation ou des parents, etc.). L'éducation qui différencie les filles des garçons

dès l'enfance entraîne une appréhension du monde et de l'espace public différenciée qui peut restreindre de manière durable les activités sociales, l'orientation et les parcours d'insertion et d'emploi des femmes.

Face à ces constats, différents acteurs publics et privés se sont saisis de la question des inégalités. **L'analyse des politiques et stratégies à l'œuvre en Aquitaine en faveur de l'égalité hommes/femmes** démontre la fragilité de ces dynamiques, lesquelles reposent sur des approches volontaristes souvent ponctuelles et limitées.

En région, les stratégies institutionnelles en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes se déclinent au travers d'approches spécifiques (Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) ou plus transversales (Rectorat, DIRECCTE, Conseil régional).

Le Conseil régional d'Aquitaine se pose la question de l'égalité dans le cadre de ses politiques sectorielles. Son action se traduit par différentes mesures incitatives mais ne fait pas encore l'objet d'une politique fortement structurée autour d'objectifs et d'axes stratégiques définis. A l'exception d'un projet de conseil scientifique de recherche sur le genre, la structuration et la programmation de l'intervention régionale sur le sujet restent pour l'heure peu abouties.

La mobilisation inégale des institutions se retrouve auprès des prescripteurs et des établissements de formation. Les Missions locales, quelques organismes de formation ainsi que certains OPCA engagent des actions pour promouvoir l'égalité et la mixité auprès des employeurs ou du public. De nombreux acteurs associatifs, à l'image des Centres d'Information pour les Droits des Femmes et des Familles ou des Maisons des femmes favorisent, au plus près des territoires, la promotion de l'autonomie personnelle, sociale et professionnelle des femmes.

L'implication des entreprises en faveur de l'égalité s'opère à l'initiative de différents acteurs : clubs d'entreprises, branches professionnelles, syndicats d'employeurs et de salariés... Ces acteurs traduisent leur mobilisation sur le sujet par différents types d'action : formations, mixité des instances, campagnes d'opinion et d'influence, négociation d'accords d'entreprises ou de branches... La prise en compte de l'égalité professionnelle dans l'action syndicale au quotidien apparaît généralement complexe et non prioritaire comparée à des problématiques plus économiques.

L'analyse des actions entreprises par ce large panel d'acteurs identifie 4 grands axes d'intervention :

- Les diverses actions en faveur de *l'ouverture et la mixité des métiers* contribuent à sensibiliser les jeunes filles et favorisent en ce sens l'ouverture des champs du possible. Mais le caractère ponctuel des actions comme les effectifs limités qu'elles concernent tendent à en relativiser la portée.
- *La sensibilisation et la formation des acteurs* à la question de l'égalité apparaissent inégales ; les formations dispensées de façon systématique (AFPA) ou plus variable (enseignants, prescripteurs) proposent surtout un premier niveau d'information, à défaut d'une approche approfondie.
- *L'accompagnement des femmes à la création d'entreprise* peut s'organiser par le soutien à des réseaux de femmes chefs d'entreprise constituant d'intéressants lieux d'échange et d'entraide.
- *L'accompagnement et le suivi des entreprises* s'effectuent dans le cadre d'actions incitatives et des missions de contrôle de l'inspection du travail. Dans la mesure où les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail n'isolent pas les infractions relevées, la situation comparée des hommes et des femmes au sein des entreprises de la région demeure peu visible.

Si elles manifestent l'engagement de nombreux acteurs et la diversité des initiatives, *les stratégies et actions développées en Aquitaine en faveur de l'égalité portent en elles les limites qui altèrent leur efficacité et leur portée.*

- ***Une absence de mesure et de suivi***

L'analyse des politiques publiques et des dispositifs au travers de données statistiques sexuées est marginale. Les données existantes sont éparpillées (émanant de sources diverses, disponibles thème par thème) et ne sont pas agrégées ni exploitées. Les inégalités de genre butent sur un flou statistique, lequel tend à favoriser l'invisibilité de la question.

- ***L'absence d'une politique structurée et le manque d'efficacité d'actions ponctuelles***

Les nombreuses initiatives produisent du changement mais leurs effets sont limités par des cadres d'action circonscrits et parcellaires. On en relève ainsi le manque de diffusion, le faible effet-levier et la valeur d'exemple limitée. De la même façon, les actions de formation sont proposées dans un cadre restreint (effectifs concernés limités), ponctuel et non systématique (laissé à l'appréciation des personnes et dépendant de financements fluctuants).

- ***Les difficultés du partenariat***

Les partenariats et coopérations institutionnelles sur la question de l'égalité ne sont pas suffisamment visibles pour donner de la cohérence aux actions entreprises. Les associations œuvrant auprès des femmes pâtissent d'un manque de reconnaissance institutionnelle qui tend à engendrer une mise en tension permanente des structures. Au niveau des prescripteurs, la masse de dispositifs que doivent intégrer les conseillers dans leur activité d'accompagnement semble ne pouvoir permettre qu'un relais minimal des préoccupations en matière d'égalité.

- ***La mobilisation inégale des acteurs économiques et des organisations syndicales***

En lien avec des obligations légales et des mesures faiblement coercitives. Les accords sur l'égalité hommes/femmes conclus dans de nombreuses grandes entreprises prévoient des actions volontaristes mais ne sont pas frappés de sanction si celles-ci ne sont pas réalisées.

A partir de cette analyse, le Conseil, Economique, Social et Environnemental a identifié **des orientations stratégiques et opérationnelles afin de favoriser l'égalité au niveau régional.**

Le CESER souligne le triple enjeu que l'égalité hommes/femmes représente pour le développement régional.

- ***Justice sociale*** : l'égalité est un droit fondamental et un principe républicain ; il s'agit d'un impératif démocratique et d'une exigence sociétale.

- ***Performance et développement économique*** : le niveau élevé de formation des femmes et leur potentiel pour répondre aux besoins futurs du marché du travail demeurent sous-estimés et méconnus, au détriment d'une meilleure rentabilité des entreprises et d'un progrès économique global.

- ***Rempart contre la pauvreté*** : les salariés sous-payés, précarisés, chefs de famille monoparentale sont majoritairement des femmes. Favoriser un accès accru à un emploi, à un travail sécurisé et à des salaires décents permettrait de réduire la pauvreté active.

Il apparaît que sans action volontariste, l'éducation, l'orientation scolaire, la formation professionnelle, les organisations de travail, etc. reproduisent les stéréotypes de genre et les inégalités structurelles. L'action d'une collectivité ne peut suffire à résoudre une question qui relève d'influences mêlées mais son engagement peut être moteur en vue d'impulser une dynamique territoriale durable en faveur de l'égalité. Les approches développées par certaines collectivités territoriales (Conseils régionaux de Bretagne, Midi-Pyrénées et Pays de la Loire par exemple) démontrent la possibilité et la capacité d'entraînement d'une action publique volontariste sur le sujet.

Le Conseil régional peut engager une politique volontaire à un double niveau : au sein de sa propre structure et dans le champ de ses compétences, en positionnant la question comme une priorité stratégique transversale.

Le CESER propose :

1 - Une politique interne dynamique et exemplaire en matière d'égalité professionnelle

La réalisation d'un diagnostic approfondi de la situation des femmes et des hommes apportera une meilleure connaissance des éventuelles inégalités vécues par les agents. Cette analyse permettrait d'entreprendre, avec l'association des représentants du personnel, un plan d'actions en faveur de l'égalité dans l'administration régionale intégrant les relations sociales, le management des ressources humaines et la prise en compte des rôles familiaux des agents.

Une attention particulière doit être portée sur la prise en compte de l'égalité dans la politique de communication de la Région, notamment sur l'audiovisuel, souvent porteur de stéréotypes.

- ***Nommer un(e) Vice-président(e) en charge des questions d'égalité hommes/femmes et mettre en place une équipe dédiée (coordonnateur et référents) dans les services***

Afin de porter le changement à tous les niveaux de l'organisation, les modes de fonctionnement de l'institution régionale devraient être adaptés de façon à s'assurer que la question de l'égalité fasse l'objet d'un suivi attentif et soutenu quant à la sensibilisation des acteurs, l'impulsion d'actions, etc.

2 - Une politique régionale volontariste en faveur de l'égalité

Il s'agit pour le Conseil régional d'introduire l'égalité entre hommes et femmes au cœur de ses politiques et d'initier une dynamique vertueuse en prenant appui sur ses compétences propres.

- ***Créer un dispositif d'observation et de coordination : un laboratoire régional de l'égalité hommes/femmes***

Un effort doit être entrepris pour que tous les acteurs concernés soient en mesure de connaître et de suivre les réalités et les évolutions liées à la situation des femmes.

Le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional suggère la mise en place d'un laboratoire permettant une approche partenariale et une impulsion permanente sur la thématique de l'égalité. Impliquant acteurs de terrain, institutions et universités, ce lieu-ressource permettrait de développer les données et analyses sur le genre, de fédérer les différents réseaux et d'impulser, de mutualiser et de coordonner les actions.

EDUCATION / FORMATION PROFESSIONNELLE :

- ***Généraliser la formation des acteurs de l'éducation, l'orientation, la formation et l'emploi***

Si l'effort de formation a été initié par certains acteurs, il reste marginal et doit être amplifié auprès des personnels les plus concernés. La mise en place de modules de sensibilisation des acteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi ou le recours à des experts thématiques permettra de veiller à la prise en compte de la question dans les enseignements pédagogiques, la construction et la mise en œuvre des formations, l'orientation des demandeurs d'emploi, etc. Par des actions incitatives auprès de ses partenaires et le cofinancement de sessions de formation, le Conseil régional permettrait d'inscrire l'effort de formation dans la durée et à large échelle.

- **Favoriser l'accès à l'orientation et la formation tout au long de la vie**

Pour agir sur la sur-précarisation des femmes et favoriser la diversité professionnelle, l'orientation initiale ne peut être la seule clé ; le développement de l'orientation tout au long de la vie et de l'accès à la formation continue doit permettre d'assurer mobilité professionnelle et possibilités de réorientation. Il s'agit ainsi d'explorer les freins qui bloquent l'entrée des femmes en formation et de renforcer les initiatives développées en ce sens par certains OPCA et organismes de formation.

Certains publics appellent une attention particulière et le renforcement des aides pour l'insertion sociale et professionnelle des mères isolées apparaît essentiel à cet égard.

SOLIDARITE / CULTURE

- **Affirmer le soutien aux structures et dispositifs d'accompagnement des femmes**

Le soutien aux associations agissant auprès des femmes doit être affirmé afin de soutenir la prise d'initiative. Une réflexion sur la révision et l'adaptation des modes de coopération apparaît nécessaire (aide à l'ingénierie de projet, politiques d'accompagnement adaptées, procédures d'avances, etc.).

Il convient en outre d'organiser la mutualisation et la diffusion des bonnes pratiques et des outils afin d'encourager leur déploiement à différentes échelles, de favoriser une pédagogie par l'exemple.

- **Favoriser une coopération accrue entre les acteurs institutionnels**

Les coopérations Etat-Région sur la question de l'égalité hommes/femmes ne se traduisent pas par des orientations et des actions partagées. Il apparaît opportun de favoriser, notamment dans le cadre du suivi d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) peu offensif sur la thématique de l'égalité, la sensibilisation et l'engagement des différents acteurs sur la question de l'orientation et sur la diversification de l'accès aux métiers.

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

- **Soutenir l'insertion professionnelle et la création d'entreprise par les femmes**

Dans la mesure où créer son entreprise revient souvent pour les femmes à créer leur propre emploi, la création d'entreprise représente une opportunité aussi bien pour l'emploi que pour le développement économique régional. Il convient donc de prendre la mesure des besoins spécifiques des femmes et de leur proposer une offre globale d'accompagnement et de suivi adaptée (aide à la mobilité, garde d'enfants, modules de remobilisation, bilans de compétence...).

Le développement de l'information sur les réseaux de femmes en responsabilité et l'appui à ce type d'initiatives sont également à affirmer.

- **Favoriser l'engagement des entreprises**

En matière de développement économique, conditionner l'attribution d'aides aux entreprises à la mise en œuvre d'actions en matière d'égalité inciterait les acteurs à investir le champ de l'égalité professionnelle. La même procédure devrait être utilisée dans la commande publique.

Il s'agit également d'accompagner le développement et la diffusion des outils pouvant être utilisés par les employeurs pour favoriser des processus de travail et une prise en compte des ressources humaines dynamiques et responsables (cartographie de compétences dans l'entreprise, accompagnement-conseil, formation des managers...).

Par pragmatisme et souci d'efficacité, il s'agit de porter un cadrage général qui soit en capacité de s'adapter aux différents contextes : les moyens limités et les besoins spécifiques de certaines entreprises (TPE-PME) nécessitent des approches

de mutualisation entre entreprises et des moyens d'accompagnement adaptés leur permettant de se saisir de la question.

En conclusion, le paradoxe d'une égalité de droit barrée par la persistance d'inégalités de fait limite l'orientation et les parcours professionnels des femmes ; cet état de fait ne peut perdurer. Si les préconisations formulées visent particulièrement le Conseil régional dont le rôle apparaît essentiel afin d'amplifier une dynamique déjà engagée par certains acteurs, la « fabrique de l'égalité » nécessite la mobilisation, l'initiative et la créativité de tous les acteurs de la vie régionale. La culture de l'égalité est à développer et à partager.

AVIS ADOPTÉ A L'UNANIMITÉ

Formation, emploi, insertion des femmes en Aquitaine : vers la fabrique de l'égalité

Rapport

présenté par la rapporteure générale

Maguy MARUEJOULS

Au nom de la **Commission Formation et Emploi**

présidée par **Patricia MILLEPIED**

SOMMAIRE

Avis.....	7
Introduction.....	19
1^{re} partie :	
Regard sur les parcours de formation, d'insertion et d'emploi des femmes en Aquitaine.....	21
1.1. Education et formation initiale : une meilleure réussite scolaire mais une orientation plus limitée...21	
1.1.1. Un paradoxe : de meilleurs résultats scolaires mais des choix d'orientation plus restreints que les garçons.....	21
1.1.2. Jeunes peu ou pas qualifiés : des parcours de formation et d'insertion qui se distinguent également en fonction du genre.....	22
1.2. Travail et emploi : entre féminisation du marché du travail et persistance des inégalités.....23	
1.2.1. Accès et maintien dans l'emploi.....	23
1.2.2. Une structure de l'emploi fortement sexuée.....	25
■ Une ségrégation horizontale.....	25
■ Doublée d'une ségrégation verticale.....	26
1.2.3. Des formes et conditions d'emploi plus précaires.....	27
■ Temps partiel : une forme de travail réservée aux femmes.....	27
■ Contrats de travail, bas salaires : la précarité au féminin.....	28
1.2.4. La persistance des écarts de rémunération.....	28
1.2.5. L'impact des conditions d'emploi sur la santé des femmes au travail.....	29
1.3. Evolution dans l'emploi : des trajectoires professionnelles différentes.....29	
1.3.1. Un accès plus limité à la formation continue.....	29
1.3.2. L'accès des femmes aux professions supérieures : le « plafond de verre ».....	31
1.3.3. La difficulté de l'entrepreneuriat féminin.....	32
1.4. Analyse des freins et facteurs aggravants : les déterminants des inégalités.....33	
1.4.1. Le poids des stéréotypes de genre.....	33
1.4.2. La difficile conciliation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle : le « modèle » français de la double journée de travail.....	34
1.4.3. Les pratiques organisationnelles et modes de fonctionnement en entreprise : un modèle masculin ?...35	
1.4.4. Des politiques publiques qui encouragent le retrait et l'invisibilité des femmes ?.....	36
2^e partie :	
Stratégies et actions locales pour l'égalité : une dynamique fragile en Aquitaine.....39	
2.1. Un système d'acteurs aux stratégies différenciées.....39	
2.1.1. Acteurs institutionnels.....	39
■ Des institutions qui développent des actions spécifiques.....	39
■ Des services qui proposent une approche transversale.....	40
2.1.2. Prescripteurs et établissements de formation.....	42
2.1.3. Associations et organismes spécialisés.....	43
■ Des initiatives par et pour des femmes.....	43
■ Des structures accompagnant des publics fragilisés.....	44
■ Des associations intervenant auprès des salariés et des entreprises.....	45
■ Des structures transversales.....	46
2.1.4. Entreprises, branches professionnelles et organisations syndicales.....	47
2.2. Axes d'intervention : apports et limites des actions menées.....50	
2.2.1. L'ouverture et la mixité des métiers.....	50
2.2.2. La formation des acteurs.....	53
■ Formation des équipes éducatives : formateurs et enseignants.....	53
■ Formation des prescripteurs.....	53
■ Formation dans les entreprises et les organisations syndicales.....	54
2.2.3. L'information et l'accompagnement des femmes.....	55
2.2.4. La création d'activité par les femmes.....	55
2.2.5. L'accompagnement et le suivi des entreprises.....	56
■ Des actions d'incitation et d'accompagnement diversifiés.....	56
■ Des outils peu coercitifs.....	57

2.3 Les limites d'une action ponctuelle, peu suivie et peu coordonnée	57
2.3.1. Une absence de mesure et de suivi du phénomène	58
2.3.2. L'absence d'une politique structurée et le manque d'efficacité d'actions ponctuelles	58
2.3.3 Les difficultés du partenariat : des responsabilités partagées, des responsabilités diluées ?	59
■ Des contextes institutionnels peu favorables	59
■ Des procédures trop rigides	59
■ Des mesures peu contraignantes	60
2.4. Eléments de comparaisons inter-régionales et internationales : contrastes et avancées	60
2.4.1. Au plan international : des réalités nationales contrastées	60
2.4.2. Au niveau infra-national : des collectivités pilotes	62
3^e partie :	
Agir pour l'égalité hommes/femmes en Aquitaine : des propositions	65
3.1. Des conditions de réussite	65
3.1.1. Une action publique volontariste : l'égalité n'est pas spontanée	65
3.1.2. Une stratégie transversale au service de la cohésion sociale et du développement économique du territoire	66
3.2. Pour une Région exemplaire dans son fonctionnement interne	67
3.2.1. Une politique interne en faveur de l'égalité professionnelle	67
3.2.2. Une organisation et des moyens dédiés	67
3.3. Pour une politique régionale volontariste en faveur de l'égalité	68
3.3.1. Vers un dispositif partenarial permanent d'observation et de coordination : un laboratoire régional de l'égalité hommes/femmes	68
3.3.2. Education / Formation professionnelle	70
■ Généraliser la formation des acteurs de l'éducation, l'orientation, la formation, l'insertion et l'emploi	70
■ Favoriser l'accès à l'orientation et la formation tout au long de la vie	71
3.3.3. Solidarité / Culture	72
■ Affirmer le soutien aux associations et dispositifs d'accompagnement des femmes	72
■ Favoriser une coopération accrue entre les partenaires	73
■ Accompagner la diffusion et la mutualisation des actions	74
3.3.4. Développement économique	74
■ Soutenir l'insertion professionnelle et la création d'entreprise par les femmes	74
■ Favoriser l'engagement des entreprises et le développement de processus égalitaires de gestion des carrières	75
Conclusion	79
Annexes	81
Annexe 1 :	
Les fondements juridiques de l'égalité professionnelle	82
Annexe 2 :	
Les obligations des entreprises en matière d'égalité hommes / femmes	84
Annexe 3 :	
Résolutions adoptées lors de la Conférence européenne de Valence (17 septembre 2009) dans le cadre du projet Ariadna	86

INTRODUCTION

Malgré la croissance de l'activité féminine et la progression du niveau d'éducation des femmes qui a rejoint, voire dépassé, celui des hommes, les inégalités de salaires ne se réduisent que très lentement et apparaissent comme les résultantes de toutes les différences de traitement repérées entre hommes et femmes au cours de leur vie personnelle et professionnelle. De fait, l'égalité des sexes est loin d'être acquise en France ; elle est un processus qui reste à construire.

Quatre lois phares (1972, 1983, 2001, 2006) ont pourtant été adoptées depuis quarante ans pour supprimer les écarts, venant compléter un arsenal juridique qui s'est progressivement étoffé au cours du 20^{ème} siècle au profit des droits des femmes (cf. annexe 1). La reconnaissance légale de l'égalité entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le travail impliquent le respect de différents principes et obligations par les employeurs (cf. annexe 2).

Ce cadre juridique contribue à donner aux hommes et aux femmes les mêmes droits et, des progrès sont mesurables. Les femmes sont aujourd'hui massivement présentes sur le marché du travail, représentant presque la moitié de la population active. A l'école comme à l'université, elles sont plus nombreuses que les hommes et y réussissent mieux. De plus en plus diplômées, elles progressent dans des professions prestigieuses, poursuivent leur carrière tout en devenant mères de famille.

Mais diverses études rappellent que la réalité, politique, sociale ou économique, n'est pas à la hauteur des ambitions. Les chiffres restent cruels : les femmes gagnent en moyenne 27 % de moins que les hommes. La persistance de pratiques discriminatoires, les écarts de rémunération révèlent la structure inégale de l'emploi des hommes et des femmes, des Aquitains et des Aquitaines.

En rupture avec une égalité de droit reconnue et affirmée, le constat des inégalités de fait s'impose. Si la question de l'égalité entre hommes et femmes survient régulièrement dans l'agenda politique, elle peine à s'y inscrire de façon assez marquée pour susciter une réelle mise en débat et en chantier.

Le Président du Conseil régional d'Aquitaine a sollicité le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional en vue d'analyser les manifestations de cette problématique à l'échelle régionale et d'en explorer les leviers.

En vue de préciser le sens des travaux exposés dans ce rapport, il convient de rappeler quelques éléments de définition et de cadrage :

- L'égalité des chances, c'est l'égal accès des hommes et des femmes à toutes les possibilités, à toutes les carrières, à toutes les prises de décision, afin de permettre à la société d'utiliser au mieux toutes les ressources humaines nécessaires à son développement économique, culturel et social.
- La réalisation de l'égalité entre les sexes n'implique pas que les femmes deviennent identiques aux hommes. L'égalité signifie avant tout que les droits et les possibilités auxquels aspire un individu ne sont pas tributaires du fait d'être homme ou femme.

Ces considérations nous amènent à penser qu'il s'agit de défendre et de poursuivre un objectif d'égalité non au sens d'une stricte parité mais d'une égalité des choix et des possibilités d'accès et d'évolution.

En outre, bien que la complémentarité naturelle des hommes et des femmes, leur enrichissement mutuel et les bénéfices de l'égalité ne devraient pas avoir à être rappelés, il convient d'en repreciser les enjeux, notamment au regard du développement régional :

- **Justice sociale**

L'égalité est un droit fondamental, un principe républicain. Sa mise en œuvre est d'abord une question de justice. Il s'agit d'un impératif démocratique et d'une exigence sociétale afin de lutter au quotidien contre toutes les formes de discrimination.

- **Performance et développement économique**

L'égalité ne relève pas seulement d'une question éthique mais représente également un atout pour le développement de la société et de la région. Les contributions des femmes, leur niveau élevé de formation et leur potentiel pour répondre aux besoins futurs du marché du travail demeurent sous-estimés et méconnus. Recourir plus efficacement aux femmes qui ont des niveaux d'éducation supérieurs est aussi une démarche porteuse d'avantages économiques potentiels. L'apport de l'égalité des sexes à l'économie se traduit également par un progrès économique global, soutenant la croissance et l'emploi : des femmes plus nombreuses dans l'emploi consommeront davantage de biens et de services et créeront davantage de richesses.

- **Rempart contre la pauvreté**

Favoriser un accès accru à un emploi, à un travail sécurisé et à des salaires décent permet de réduire la pauvreté active. Les salariés sous-payés, précarisés, chefs de famille monoparentale sont majoritairement des femmes. Même en couple, le travail des femmes est essentiel : les couples avec enfants où la femme ne travaille pas connaissent beaucoup plus souvent la pauvreté.¹

Au regard de ce triple enjeu, permettre et favoriser l'accès des femmes au marché du travail et favoriser la qualité de leur emploi apparaît comme un investissement à long terme, plutôt qu'un coût à court terme.

Dans son courrier de saisine du 7 mars 2011, le Président du Conseil régional invitait le CESER à poser un « diagnostic sur les différences de carrières et d'emploi » offertes aux femmes et aux hommes de la région, à « interroger (...) les dispositifs visant l'égalité au travail » et à envisager « les évolutions et adaptations possibles » de ceux-ci.

Le Bureau du CESER a confié la réalisation de ce travail à la Commission Emploi et Formation qui s'est attachée à décrire et mettre en lumière les réalités régionales et leurs dynamiques : freins et accélérateurs, opportunités et menaces qui caractérisent les parcours d'éducation, de formation, d'insertion et d'emploi des femmes en Aquitaine.

La Commission souhaite affirmer son intérêt pour un sujet qui, si l'on excepte le rapport « *Organisation du travail et temps sociaux : pistes pour l'innovation sociale et le dialogue social territorial en Aquitaine* » réalisé en 2007 qui abordait partiellement la question, n'avait, jusque-là, pas mobilisé l'Assemblée socioprofessionnelle. L'engagement personnel et professionnel de certains de ses membres affirme le réel attachement de l'Assemblée à la question de la place des femmes dans la société.

Pour cette étude, la Commission s'est appuyée sur l'audition d'une trentaine d'acteurs institutionnels et associatifs, d'universitaires et d'organismes de formation, d'organisations syndicales et d'employeurs. Les travaux présentés dans ce rapport se sont également nourris de l'exploitation de données statistiques, de contributions écrites, d'une analyse documentaire et des échanges et débats qui ont animé la Commission.

L'étude des parcours de formation et des trajectoires professionnelles des femmes de la région nous amènera à une approche des causes et des facteurs aggravants des inégalités. Nous nous attacherons ensuite à l'analyse des politiques et dynamiques à l'œuvre en Aquitaine en faveur de l'égalité hommes/femmes. Enfin, l'identification de leviers d'action et de préconisations visera à proposer les outils organisationnels, politiques, sociaux et culturels pertinents pour agir au niveau régional.

(1) Voir à ce sujet l'Avis du Comité social et économique européen du 14 septembre 2009. « Le lien entre l'égalité des sexes, la croissance économique et le taux d'emploi »

1^{ÈRE} Partie

REGARD SUR LES PARCOURS DE FORMATION, D'INSERTION ET D'EMPLOI DES FEMMES EN AQUITAINE

1.1. Education et formation initiale : une meilleure réussite scolaire mais une orientation plus limitée

Dans le rapport à leur scolarité, les filles apparaissent souvent dans une situation paradoxale : elles réussissent en moyenne mieux que les garçons (en particulier, elles redoublent moins et obtiennent plus souvent le baccalauréat) mais, au moment des grands choix d'orientation, elles s'engagent dans les filières les moins valorisées et perdent ainsi une partie du bénéfice de leurs meilleurs résultats scolaires.

Cette situation s'observe dans l'enseignement général où les filles ne s'orientent pas autant que leurs résultats scolaires le permettraient vers les filières scientifiques. Elle apparaît aussi dans l'enseignement professionnel où elles se concentrent dans les spécialités tertiaires. On la retrouve, enfin, dans l'enseignement supérieur, où les filles optent majoritairement pour l'université et sont sous-représentées dans les filières les plus sélectives.

1.1.1. Un paradoxe : de meilleurs résultats scolaires mais des choix d'orientation plus restreints que les garçons, des diplômes moins prestigieux

• A l'école primaire et au collège

A l'école primaire, les filles ont de meilleurs résultats en français que les garçons et des scores identiques en mathématiques. Si l'Académie de Bordeaux présente pour les garçons comme pour les filles un taux de redoublement supérieur au niveau national (avec un écart moyen de 0,5 point), le niveau de redoublement se caractérise, en France comme en Aquitaine, par un écart significatif entre les filles et les garçons, quel que soit le palier de fin de cycle. En 2010, la classe de 6^{ème} est redoublée par 2,9 % des collégiennes aquitaines et par 4,3 % des collégiens². Tout au long du collège, les filles redoublent moins que les garçons

Après le collège, les filles s'orientent davantage que les garçons vers la voie générale et technologique, et ce de façon encore plus marquée en Aquitaine que dans le reste du territoire. En Aquitaine, en 2010, 69 % des filles contre 60,4 % des garçons s'orientent vers une seconde générale et technologique après la classe de 3^{ème}. La voie professionnelle accueille 23,9 % des filles contre 30,6 % des garçons³.

Les projets d'orientation des filles et des garçons sont similaires jusqu'au collège et se démarquent essentiellement à partir du lycée. Des différences peuvent toutefois apparaître dès le collège pour certains publics ; plus les jeunes sont en difficulté scolaire, plus l'influence des stéréotypes sexués apparaît marquée.

• Au lycée

C'est en fin de 2^{nde} que les vœux des filles divergent de ceux des garçons. Les filles se dirigent vers la classe de première générale et, quelle que soit leur appartenance sociale ou leur réussite scolaire, elles optent moins souvent pour une 1^{ère} scientifique.

(2) Source :
Service Académique de l'information
et de l'orientation (SAIO),
Rectorat de Bordeaux.

(3) Source : *idem*.

En 1^{ère} technologique comme en BEP, les sections industrielles restent le domaine réservé des garçons, alors que les filles rejoignent en majorité les sections tertiaires.

En première année de bac professionnel et en CAP, 40 % des élèves présents à la rentrée 2010 sont des filles. Les taux de féminisation n'évoluent que lentement voire régressent (41,6 % de filles en 2008). La répartition sexuée des formations y est déjà forte. Les filles représentent 65 % des effectifs des formations relevant du secteur des services et 12 % de celles liées à la production. Au lycée professionnel, 64 % des filles se regroupent en 4 spécialités (secrétariat, comptabilité, commerce, sanitaire et social), là où les garçons font des choix beaucoup plus variés⁴.

On peut noter que si, dans tous les départements, les formations liées au secteur des services sont majoritairement féminisées, la situation de la Dordogne fait apparaître un taux de féminisation moindre (moins de 50 % de filles en première année de CAP en 2010).

Les résultats d'obtention du baccalauréat confirment la meilleure réussite des filles (avec un taux de réussite de 90 % pour les filles et de 87 % pour les garçons et un taux de mention des filles supérieur de 2,6 points à celui des garçons en juin 2010). Le pourcentage de bachelières selon la série confirme une sous-représentation des filles dans les filières technologiques industrielles (13 %) et dans le champ professionnel du domaine de la production (11 %).

Après le bac, la concentration sectorielle se poursuit. Les choix d'orientation des bacheliers indiquent que la moitié des filles (mais seulement 30 % des garçons) s'orientent à l'université en Lettres/Arts, Droit/Sciences économiques et en Médecine, quand un quart des garçons (et 5 % des filles) se dirigent vers des DUT et BTS du secteur de la production.

• Dans l'enseignement supérieur

Près de la moitié des bacheliers de la série Scientifique(s) sont des filles ; une proportion qu'on ne retrouve pas dans les filières scientifiques universitaires. Parmi les filles qui s'orientent après l'obtention du baccalauréat S vers des études universitaires scientifiques, 62 % d'entre elles s'inscrivent dans les filières médicales ou paramédicales. Les garçons s'engagent davantage vers les filières « sciences et techniques » (37 %).

Au niveau des Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CPGE), si les filles représentent 43% des effectifs à la rentrée 2010, la féminisation des différentes filières est inégale. Entre 2005 et 2010, la représentation des filles en CPGE scientifique (32 %) diminue de 3 % ; en CPGE économique et commerciale (57 %), elle progresse de 3 % ; en CPGE littéraire (71 %), elle baisse de 3 %⁵.

1.1.2. Jeunes peu ou pas qualifiés : des parcours de formation et d'insertion qui se distinguent également en fonction du genre⁶

A l'instar des parcours scolaires des lycéens et des étudiants, les parcours des jeunes sortis du système éducatif se différencient en fonction du genre.

Au niveau du réseau régional des Missions locales, 32 000 des 61 000 jeunes suivis annuellement sont des jeunes femmes (soit 53 %). Le volume de personnes accueillies est en constante augmentation (hausse de 15 % au cours des 6 dernières années), mais cette hausse, liée à la période de crise, concerne davantage les hommes.

Les jeunes sans qualification constituent le cœur de cible des Missions Locales en 2010, 43 % des jeunes n'ont aucun diplôme validé (soit 26 000 jeunes). Les jeunes femmes ne représentent que 11,5 % d'entre eux (soit 3 000 jeunes femmes sans qualification)⁷.

(4) Source : Service Académique de l'information et de l'orientation (SAIO), Rectorat de Bordeaux.

(5) Source : *idem*.

(6) La notion de genre propose de faire la distinction entre la dimension biologique (sexe) et la dimension culturelle (genre). Le genre permet de mettre en évidence le fait que les rôles « féminins » et « masculins » ne sont pas déterminés à la naissance (caractères innés) mais sont attribués aux hommes et aux femmes par la société (rôles acquis et socialement construits) et peuvent donc évoluer différemment selon les situations sociales, économiques et culturelles où se trouvent les individus.

(7) Source : Association Régionale des Missions Locales d'Aquitaine.

Les filles présentent un meilleur niveau d'étude et de diplôme (27 % des jeunes femmes pour 19 % des jeunes hommes ont un bac général ou technologique) mais ont les mêmes difficultés d'insertion professionnelle.

Quel que soit le diplôme, les jeunes femmes diplômées sont issues de filières marquées par les stéréotypes, où les femmes sont traditionnellement surreprésentées : 60 % des jeunes femmes titulaires d'un CAP/BEP se concentrent sur 8 spécialités (carrières sanitaires et sociales, vente-action marchande, coiffure, secrétariat...).

En matière d'accompagnement vers la formation et la qualification des Missions locales, on constate que 61 % des jeunes femmes mobilisées sur le Programme Régional de Formation vont sur des actions d'orientation et mobilisation. Plus qualifiées mais avec des diplômes plus difficiles à valoriser pour une insertion professionnelle, les jeunes femmes demandent majoritairement des actions d'orientation professionnelle et de mobilisation. Les hommes sont donc majoritaires sur les actions de qualification dans lesquelles la répartition traditionnelle des hommes et des femmes sur les différents secteurs d'activité se retrouve ; 3 GFE⁸ concentrent plus de 70 % des femmes.

En matière d'accompagnement vers l'alternance, les jeunes femmes représentent 41 % du total des contrats (27 % des contrats d'apprentissage et 55 % des contrats de professionnalisation). A l'instar de la situation générale dans l'apprentissage, les jeunes hommes sont largement majoritaires (61 %) dans le dispositif PREPA⁹.

Pour les jeunes hommes, l'alternance est davantage l'occasion d'obtenir un premier niveau de qualification. Pour les jeunes femmes, l'alternance permet d'accroître le niveau de diplôme, mais pour 20 % d'entre elles, la certification préparée en alternance est moins élevée que celle obtenue en formation initiale.

Accueillant les publics les plus en difficulté, lesquels s'avèrent majoritairement masculins, les « Réseaux de la deuxième chance » réunissent 70 % d'hommes.

L'ensemble de ces données traduit l'influence du genre sur les diplômes et préfigure des parcours professionnels inégaux : meilleures à l'école, les filles choisissent des filières féminisées à moindre rémunération et à moindre évolution de carrière. La mixité dans certains secteurs d'emploi devient d'autant plus difficile que la faible présence des filles dans les filières offre un nombre réduit de candidates à l'embauche.

Les inégalités d'orientation et de formation repérées dans le système éducatif trouvent leur prolongement et leur ouverture dans le monde du travail.

1.2. Travail et emploi : entre féminisation du marché du travail et persistance des inégalités

1.2.1. Accès et maintien dans l'emploi

• Un important niveau d'activité des femmes, un fort taux de chômage

Avec un taux d'activité féminin de 62 %, la France est proche de la moyenne de l'Union Européenne. Des différences s'observent cependant au sein de l'ensemble européen : la France apparaît plus inégalitaire que les pays du nord, moins inégalitaire que les pays du sud.

Le taux d'activité des femmes est plus important en Aquitaine qu'en France. Mais s'il a progressé de façon régulière au cours des dernières décennies, il reste encore inférieur à celui des hommes, quel que soit l'âge. En 2010, le taux d'activité des Aquitaines âgées

(8) Groupe Formation Emploi : nomenclature construite à partir de corps de savoir autour de 22 groupes de spécialités professionnelles.

(9) Le Dispositif du Parcours Régional de Préparation à l'Apprentissage (PREPA) a été mis en place par le Conseil régional d'Aquitaine afin de permettre aux jeunes de 16 à 25 ans issus des Missions locales de bénéficier d'un accompagnement individualisé visant à consolider leur projet d'accès à la formation par apprentissage et finaliser ce projet par un contrat d'apprentissage.

de 15 à 64 ans¹⁰ est de 66,1 %, inférieur de près de 9 points à celui des hommes aquitains (74,9 %). La différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes¹¹ est équivalente.

Le taux d'emploi féminin (58,9 %) place l'Aquitaine à la 14^{ème} place des régions métropolitaines, entre l'Île-de-France au 1^{er} rang (63,6 %) et la Corse au dernier (50,4 %).

La situation des femmes face au chômage et à la typologie des emplois occupés est structurelle. Toutefois, les crises aggravent les difficultés et les conduisent plus souvent vers des emplois précaires.

La réussite des filles en matière de formation initiale supérieure favorise leur insertion professionnelle car, femmes ou hommes, les diplômés de l'enseignement supérieur sont relativement protégés du chômage au cours de leurs six premières années de vie active, par rapport aux jeunes sans diplôme (taux de chômage respectifs de 7 % et 37 % en 2008).

Ainsi, les filles accèdent plus facilement à des emplois qualifiés grâce à leur niveau de formation plus élevé. En 2008, 48 % des jeunes filles occupent une profession intermédiaire ou un emploi de cadre, contre 43 % des garçons. Pendant leurs six premières années de vie active, les femmes sont moins au chômage que les hommes mais plus souvent en situation de sous-emploi¹². Au niveau national, en 2009, le taux de sous-emploi est de 8,3 % chez les femmes contre 3 % chez les hommes. Cet écart est encore davantage marqué pour la catégorie très féminisée des employés (12 % des femmes et 4,4 % des hommes sont en sous-emploi)¹³.

Du fait notamment du choix de leur spécialité de formation, les filles ne tirent pas pleinement parti de leur niveau de diplôme sur le marché du travail.

Le chômage des femmes demeure préoccupant : à tous les âges, il y a plus de chômeuses que de chômeurs. C'est entre 25 et 49 ans que les écarts sont plus marqués. Pour les professions intermédiaires, les taux de chômage des hommes et des femmes sont proches, mais 16 % des ouvrières sont au chômage contre 9,5 % des ouvriers.

La proportion de chômeurs de longue durée est toutefois moins importante chez les femmes que chez les hommes (35,6 % chez les hommes, 35,3 % pour les femmes), sauf pour la catégorie ouvriers.

Parmi les demandeurs d'emploi, les femmes représentent en 2010 :
- en France : 48 %, en Aquitaine : 50 %, dans les Landes : 53 %.

Une étude menée en 2006 par la DIRECCTE sur le département des Landes a mis en évidence le fort taux de chômage féminin dans le département relié à trois types de facteurs : l'environnement économique (déficit d'emplois au regard des emplois demandés par les femmes), les facteurs liés à la personne (déficit de qualification) et l'environnement de la personne (distance domicile - travail).

Les conditions d'insertion des hommes et des femmes se révèlent aussi inégales selon les métiers. L'analyse de l'accès à l'emploi des stagiaires de l'Association de Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) Aquitaine montre ainsi que, s'agissant des peintres en bâtiment, les femmes (qui représentent 80 % des effectifs formés au métier à l'AFPA) mettent en moyenne 3 mois pour trouver un emploi quand les hommes sont recrutés dès leur sortie de formation.

De façon plus générale pour l'ensemble des publics de l'AFPA, on constate une concordance entre la formation suivie et l'emploi occupé pour 65 % des personnes. Mais les conditions d'accès à l'emploi diffèrent selon le sexe : un lien fort est établi entre le stage et l'emploi, mais uniquement pour les hommes car les femmes sont peu recrutées dans les entreprises les ayant accueillies en stage.

(10) Le taux d'activité est le rapport entre le nombre d'actif (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

(11) Le taux d'emploi est calculé en rapportant le nombre d'individus ayant un emploi au nombre total d'individus.

(12) Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées qui remplissent l'une des conditions suivantes :
- Elles travaillent à temps partiel, souhaitent travailler davantage et sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent activement un emploi ou non ;
- Elles travaillent à temps partiel (et sont dans une situation autre que celle décrite ci-dessus) ou à temps complet mais ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage partiel, ralentissement des affaires ou réduction saisonnière d'activité.

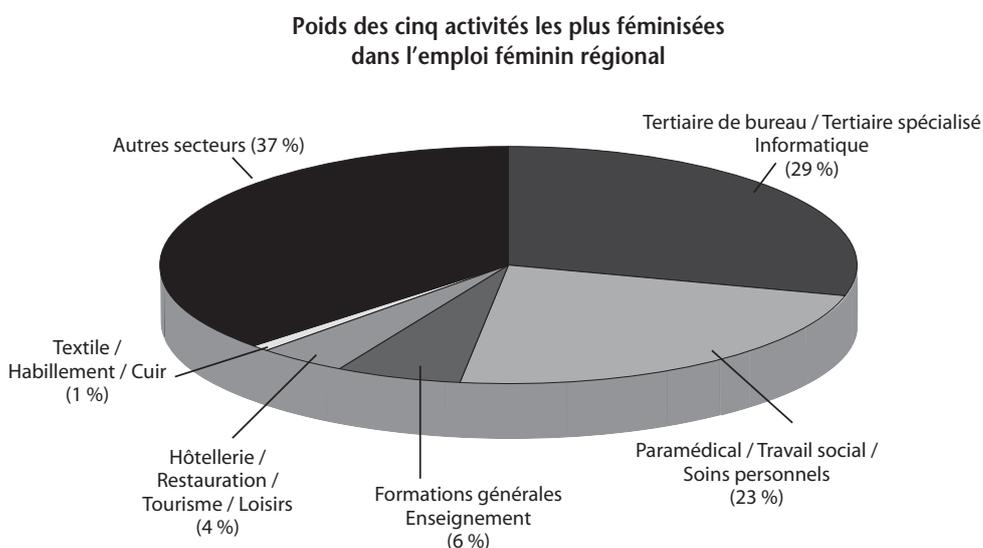
(13) Source INSEE, (Enquête emploi 2009).

1.2.2. Une structure de l'emploi fortement sexuée

■ Une ségrégation horizontale (des métiers masculins, des métiers féminins)...

La discrimination observée dans les carrières se manifeste par la concentration sectorielle des emplois occupés par des femmes. Le phénomène de ségrégation professionnelle apparaît en effet très marqué puisque plus de 60 % des femmes sont concentrées sur 11 familles de métiers (celles-ci relevant principalement du tertiaire) lorsque les hommes se répartissent dans 80 à 90 familles.

En Aquitaine, les cinq activités les plus féminisées rassemblent plus de 60 % de l'emploi féminin régional :



Lecture : En Aquitaine, le Secteur du tertiaire de bureau et tertiaire spécialisé emploie 29 % des femmes actives occupées.

Source : Recensement de la population INSEE 2007.

La surreprésentation des femmes dans certains secteurs est marquée : elles occupent plus de neuf emplois sur dix dans les services personnels et domestiques et huit sur dix dans la santé et l'action sociale. Dans le commerce de détail, l'éducation et les activités associatives, elles en occupent deux sur trois.

Même si certains secteurs marquent des avancées (avec, par exemple, une croissance régulière de l'emploi féminin observée depuis 10 ans dans le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics), les évolutions restent très limitées.

La dichotomie entre les activités reconnues à forte valeur économique (exercées par les hommes) et les activités à valeur d'usage (dévolues aux femmes dans le cadre d'emplois peu valorisés et peu rémunérés) renforce les inégalités.

Cette ségrégation professionnelle se vérifie quel que soit le statut (cadre, employé...) et se révèle également au sein d'une même fonction.

Ainsi, les métiers fortement féminisés de l'enseignement révèlent des disparités selon le niveau et le type d'établissement : en Aquitaine, les femmes représentent en 2010 près de 80 % des professeur(e)s des écoles et seulement 58 % des professeur(e)s du second degré. Au niveau national, 95 % des enseignantes de maternelle sont des femmes mais les femmes ne représentent que 11 % des professeur(e)s d'université.

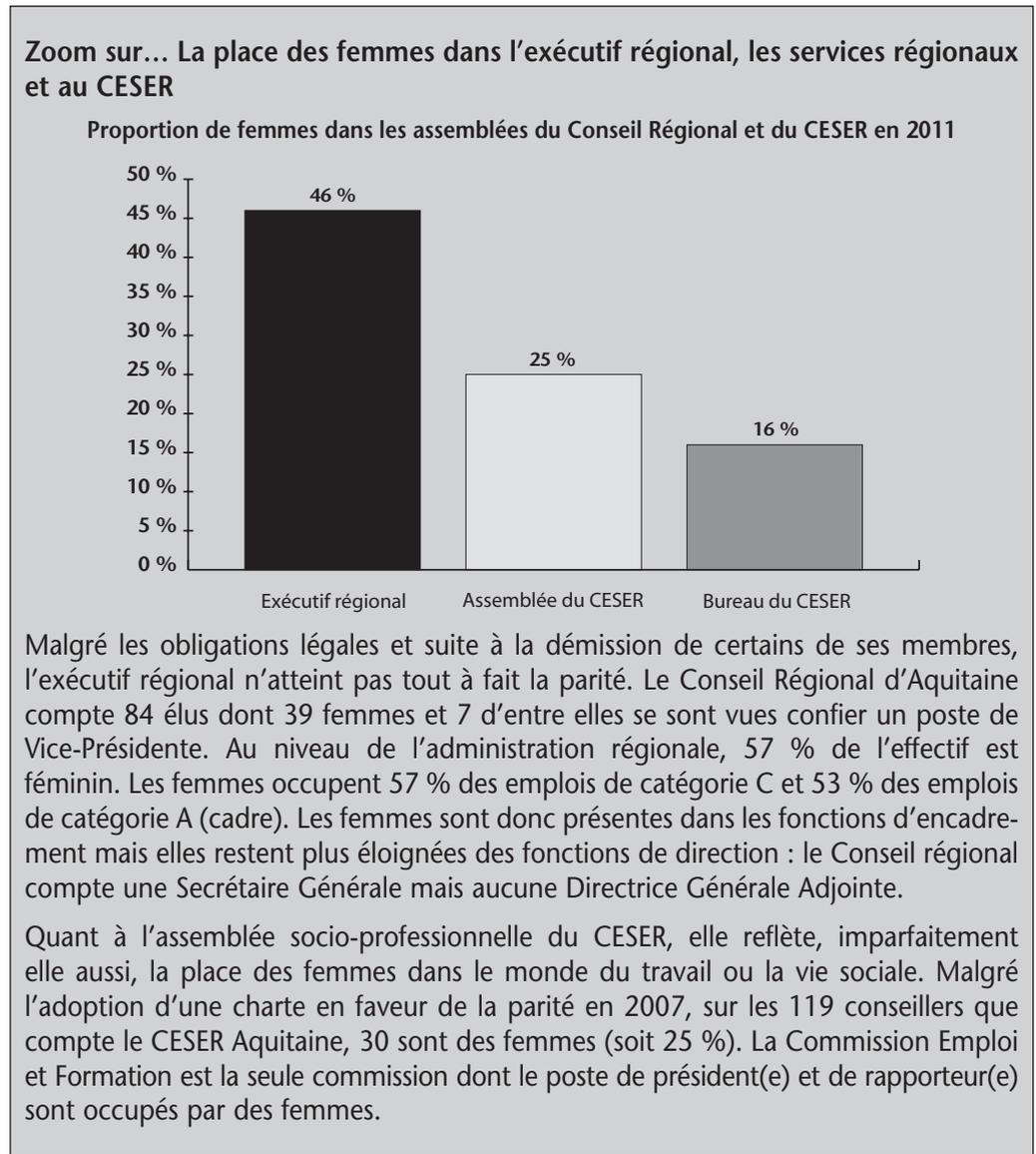
■ ... Doublée d'une ségrégation verticale

La majorité des Aquitaines salariées (57 %) sont des employées. Les autres exercent des métiers des professions intermédiaires¹⁴ (24 %). Enfin, 12 % sont ouvrières et 7 % cadres.

La part des femmes parmi les cadres progresse mais les hommes restent deux fois plus présents que les femmes dans ces emplois et les professions intellectuelles supérieures.

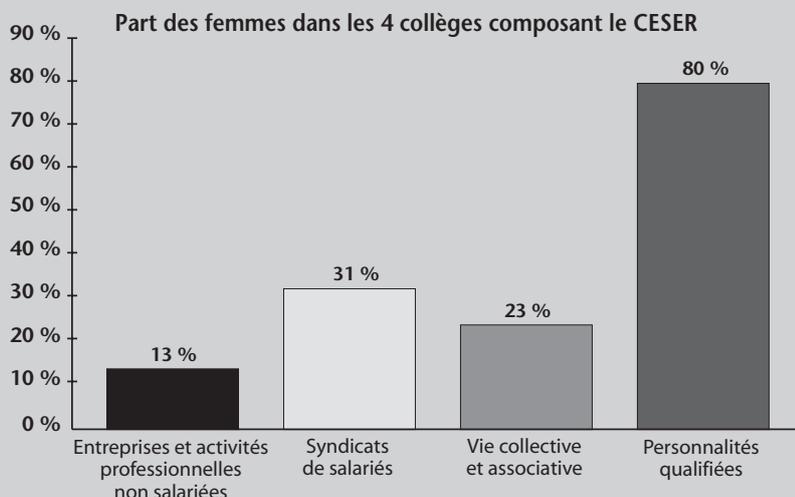
Le cas de la médecine illustre la multiplicité des freins qui pèsent sur les carrières des femmes et qui dépassent le seul stade de l'orientation. La médecine représente en effet un univers qui se féminise, de façon plus ou moins marquée selon les spécialités, où les femmes sont majoritaires parmi les étudiants en médecine mais ne représentent encore que 40 % des médecins. Les inégalités se révèlent à l'issue de la formation et au cours de la carrière professionnelle puisque les femmes médecins installant leur cabinet sont très peu nombreuses. Ce constat illustre le fort enjeu de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale qui influence les choix de carrière des femmes.

Les secteurs dits féminins du fait de leur forte féminisation ne sont pas épargnés par ce phénomène de ségrégation verticale lorsqu'investis par les hommes, ils le sont principalement aux postes à responsabilité.



(14) L'appellation « professions intermédiaires » est une création de la nomenclature 2008 des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE. Deux tiers des membres du groupe occupent effectivement une position intermédiaire entre les cadres et les agents d'exécution, ouvriers ou employés. Les autres sont intermédiaires dans un sens plus figuré. Ils travaillent dans l'enseignement, la santé et le travail social ; parmi eux, les instituteurs, les infirmières, les assistantes sociales.

La représentation des femmes dans les différents collèges est inégale :



Elles représentent 80 % du collège des personnalités qualifiées (soit 4 femmes) mais seulement 13 % du collège entreprises et activités professionnelles non salariées (soit 5 femmes).

1.2.3. Des formes et conditions d'emploi plus précaires

■ Temps partiel : une forme de travail réservée aux femmes

Malgré des écarts persistants, les taux d'activité masculin et féminin sont relativement proches. De profondes différences demeurent par contre si l'on considère la durée hebdomadaire de travail : 82 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Seulement 71 % des femmes travaillent à temps complet alors que c'est le cas de 93 % des hommes. Le temps partiel, choisi ou contraint, peut s'expliquer par des raisons familiales ou par le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein.

Particulièrement développé dans le secteur tertiaire, lui-même prépondérant en Aquitaine, le temps partiel touche fortement les salariées de la région. Ce sont ainsi 30 % de femmes (moyenne de l'Union européenne : 32 %) qui travaillent à temps partiel contre 6 % des hommes.

Un fort taux de temps partiel est relevé à tous les niveaux de formation (25 % des femmes ayant un diplôme universitaire de 2^{ème} ou 3^{ème} cycle, 40 % des femmes sans qualification). Il augmente avec le nombre d'enfants : 25 % des femmes sans enfants et 37 % des femmes avec 2 enfants.

Le temps partiel constitue une variable d'ajustement sur le marché de travail et expose, de ce fait, les femmes à de forts risques de précarité. Les emplois à temps partiel sont souvent les plus précaires et les moins qualifiés. Les difficultés liées à ces conditions d'emploi se cumulent : horaires courts, irréguliers, atypiques, amplitudes horaires élevées, employeurs multiples, secteurs peu valorisés, fort taux de sous-emploi, faibles rémunérations. Les femmes, en particulier celles en situation de familles monoparentales, se retrouvent ainsi majoritaires dans la catégorie dite des « travailleurs pauvres ».

Le temps partiel apparaît également comme un frein dans la possibilité d'évoluer professionnellement. L'augmentation de salaire est freinée : en 2009, 16 % des femmes à temps plein ont bénéficié d'une augmentation contre 11 % des femmes à temps partiel. Le déroulement de la carrière est ralenti et l'accès à des postes de responsabilité

impossible (moins d'expérience, moins de disponibilité, accès moindre à la formation professionnelle, stéréotypes, etc.).

■ Contrats de travail, bas salaires : la précarité au féminin

On dénombre davantage de Contrats à Durée Déterminée (CDD) parmi les femmes (16,9 % des salariés contre 20,4 % des salariées sont en CDD) et on retrouve cet écart dans l'ensemble des catégories professionnelles (cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers). De façon plus générale, les femmes sont plus nombreuses (15,4 %) à occuper des emplois à durée limitée (Contrat à durée déterminée, intérim, apprentissage, emploi jeune...) que les hommes (11,9 %).

Les femmes sont également majoritaires dans les contrats aidés. Elles sont surreprésentées dans les Contrats d'Accompagnement à l'Emploi (CAE) (70 % de femmes) et représentent la moitié des bénéficiaires de Contrats Initiative Emploi (CIE). Cette différence est liée aux métiers et secteurs que ces deux types de contrat concernent (secteur non-marchand dont éducation, action sociale... versus secteur marchand).

Les conditions dégradées d'emploi des femmes se traduisent par des situations de précarité pour certains publics. Les femmes en recherche d'emploi et les femmes âgées de 45 à 55/59 ans occupant des emplois peu qualifiés et sous payés sont fragilisées.

1.2.4. La persistance des écarts de rémunération

Le salaire moyen annuel des femmes ne correspond qu'à 75 % de celui des hommes.

En Aquitaine, en 2006, les femmes gagnent 18 % de moins que les hommes. Le revenu salarial des femmes cadres est inférieur de 26 % à celui des hommes. Dans une proportion moindre, les employées et les ouvrières sont également victimes de cet écart de rémunération (avec un écart respectif de 10 % et de 20 %).

Plus que la rémunération elle-même, c'est le mode d'accès à l'emploi des femmes et l'évolution de leur carrière qui creusent la différence. L'éventail des emplois offerts aux femmes est plus restreint et moins qualifié que celui des hommes. Elles sont ainsi conduites à exercer des activités peu rémunératrices et souvent à temps partiel. De fait, elles perçoivent plus fréquemment que les hommes de bas salaires.

C'est à partir de 40 ans que l'écart de rémunération des cadres commence à se creuser, puisque c'est l'âge à partir duquel les femmes ont du mal à accéder à des postes à responsabilités. Il s'explique, en partie seulement, par les différences de secteurs : la santé, le social et la culture, occupés majoritairement par des femmes, sont moins rémunérés, alors que la direction d'entreprise, la recherche et développement ou l'informatique, occupées par des hommes, sont plus valorisés. A niveau de responsabilités égal, les écarts de rémunérations restent visibles.

Une étude de l'INSEE Aquitaine a permis d'isoler les facteurs à l'origine des différences de rémunération ; elle conclut que la variable Catégorie Socioprofessionnelle (CSP) contribue aux disparités salariales à hauteur de 78 %, l'âge à hauteur de 14 %.

Mais, après la catégorie socioprofessionnelle, l'âge et le secteur d'activité, le sexe reste un facteur d'inégalité. À âge, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et condition d'emploi (temps complet ou partiel) identiques, l'écart de salaires entre hommes et femmes demeure et se rapproche d'une mesure de discrimination pure pratiquée par les employeurs à l'encontre des femmes ; il atteindrait 9,3 % en Aquitaine (8,7 % au niveau national).

1.2.5. L'impact des conditions d'emploi sur la santé des femmes au travail

Les femmes ont deux fois moins d'accidents de travail que les hommes à l'exception des femmes cadres et chefs d'entreprise où la situation s'inverse.

Mais les femmes salariées sont davantage exposées que les hommes à des agressions physiques ou verbales au cours de leur travail. Elles sont aussi davantage exposées aux risques psychosociaux, définis comme « la combinaison d'une forte demande psychologique (évaluée par sa quantité, son intensité, sa complexité) et d'une faible latitude décisionnelle » : près d'une femme sur trois est exposée à la tension au travail alors que c'est le cas pour près d'un homme sur cinq. C'est parmi les ouvriers, particulièrement les non qualifiés, que l'écart est le plus important¹⁵.

Un essor des maladies professionnelles chez les femmes est constaté dans tous les secteurs. Il s'explique en partie par un effet mécanique lié au développement de l'activité professionnelle féminine mais d'autres facteurs interviennent. La différence d'évolution du nombre des accidents de travail et maladies professionnelles entre les hommes et les femmes est à rapprocher de la répartition sexuée du travail et de l'exposition à des emplois peu qualifiés et plus sollicitants où les femmes sont majoritaires.

De plus, au sein de l'entreprise, la réalité du travail observée révèle que des fonctions identiques, donc supposées égales, couvrent en fait des emplois et des tâches différenciés selon qu'ils sont occupés par des hommes ou par des femmes.

A tâche égale, d'autres déterminants tels que l'ancienneté, le parcours, les perspectives d'évolution... entrent en jeu. Ainsi, dans la filière agroalimentaire, hommes et femmes sont touchés de la même manière par les maladies professionnelles mais la différence réside dans le fait qu'il existe pour les hommes des « échappatoires » possibles, dont ne disposent pas les femmes, du fait de perspectives d'évolution et de progression de carrière plus limitées.

1.3. Evolution dans l'emploi : des trajectoires professionnelles différentes

1.3.1. Un accès plus limité à la formation continue

Les déclarations des entreprises de la région¹⁶ dessinent un accès à la formation continue différencié, notamment selon le sexe. En dépit des efforts consentis en vue de diversifier les publics, la formation continue semble encore concerner majoritairement les hommes ayant le statut cadre et travaillant au sein d'une grande entreprise.

L'accès à la formation continue est moins important dans le secteur privé que dans le public et diminue pour les catégories socioprofessionnelles des ouvriers et employés. Dans ces deux catégories, les femmes accèdent moins que les hommes à la formation.

Au sein du dispositif régional de formation de l'AFPA, on dénombre 60 % d'hommes et 40 % de femmes. La diminution des effectifs formés par l'AFPA Aquitaine entre 2009 et 2010 (- 10 %) s'est opérée au détriment des femmes du fait de la perte de marchés dans des secteurs majoritairement féminins (métiers de la vente et de l'aide à la personne).

Les femmes bénéficient ainsi d'un accès plus restreint que les hommes à la formation tout au long de la vie :

(15) Source : *La santé des femmes en France*, coll. *Étude et statistiques*, La Documentation française, Paris, 2009.

(16) Source DIRECCTE (entreprises de plus de 10 salariées dont le siège social est situé en Aquitaine).

- **Plus limité en proportion**

Dans le secteur privé où le taux d'accès à la formation professionnelle. Augmente avec la taille de l'entreprise, les femmes ont un taux d'accès inférieur à celui des hommes, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés. C'est toutefois au sein de ces petites entreprises que les taux d'accès généraux à la formation continue sont les plus faibles.

Dans les métiers féminisés, les données de l'OPCA Uniformation (structures de l'économie sociale et solidaire) font apparaître que les départs en formation concernent davantage les employés, les femmes et les seniors (plus de 45 ans) mais, en proportion, les hommes sont plus formés.

- **Orienté vers des formations plus courtes et d'adaptation au poste de travail et moins de formations à finalité qualifiante**

15 % des formations suivies par les femmes sont diplômantes, certifiantes ou qualifiantes, contre 25 % de celles suivies par les hommes et 6 % des formations suivies par les femmes préparent à un concours, contre 14 % de celles suivies par les hommes¹⁷.

Le constat est d'autant plus sérieux que l'obtention d'une qualification conditionne souvent la promotion professionnelle. Les difficultés d'accès à la formation des femmes relèvent de l'environnement familial, social et culturel (soutien moral, mobilité, articulation vie professionnelle/vie familiale...) et d'obstacles techniques (défaut d'accompagnement dans les démarches de VAE par exemple).

Conjugué à la transformation continue des métiers (évolution des process) et à la disparition de certains d'entre eux, le moindre accès des femmes à la formation continue réduit les capacités d'adaptation et d'évolution dans l'emploi des femmes les moins qualifiées. Le phénomène de l'illettrisme constitue de ce point de vue une problématique essentielle.

Ces constats peuvent néanmoins être en partie nuancés. Tout d'abord, l'ensemble des dispositifs de formation continue ne recouvre pas les mêmes écarts entre hommes et femmes. Si les chiffres concernant la formation continue dans son ensemble et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) sont défavorables aux femmes, ceux relatifs aux départs en formation dans le cadre de Congés Individuels de Formation avantagent les femmes (51 % des bénéficiaires).

Ensuite, l'accès plus limité des femmes à la formation continue ne s'explique pas tant par des processus discriminatoires que par la structure des emplois que les femmes occupent (elles ont davantage de contrats précaires, or la formation est plutôt utilisée par les salariés en CDI).

Enfin, les efforts engagés par des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), des branches professionnelles, etc. permettent de favoriser les départs en formation des femmes même si les éventuelles conséquences de la réforme récente des OPCA sur l'accès à la formation des salariés, notamment des femmes peuvent questionner.

Ainsi, considérant les données relatives aux entreprises adhérentes à l'AGEFOS-PME Aquitaine, il apparaît que les femmes sont globalement plus nombreuses parmi les effectifs formés, ce qui s'explique par leur présence majoritaire dans les effectifs globaux des salariés des entreprises (TPE et PME). En 2010, le taux de départ en formation reste plus important pour les hommes (22,66 %) que pour les femmes (21,61 %) mais la situation était équilibrée en 2008 et 2009 (sans doute en lien avec des opérations spécifiques menées sur certains secteurs d'activité). De fortes disparités sont par ailleurs constatées selon les branches professionnelles et, au sein d'une même branche (comme l'aide à domicile) selon les secteurs.

(17) Source : Chiffres-clé de l'égalité professionnelle 2010, Ministère cohésion sociale.

1.3.2. L'accès des femmes aux professions supérieures : le « plafond de verre »

Dans l'entreprise, les femmes représentent 30 % des cadres d'entreprise mais seulement 17 % des dirigeants, 60 % des cadres de la fonction publique mais uniquement 20 % des cadres supérieurs. Dans le monde politique, les femmes représentent : 19 % des parlementaires, 35 % des conseillers municipaux mais 14 % des maires.

Les femmes cadres sont plus nombreuses dans les fonctions moins rémunératrices, elles occupent moins de postes à responsabilités et sont, à responsabilités égales, moins rémunérées. L'évolution de la carrière des femmes est bloquée par un « plafond de verre » qu'elles ne parviennent pas à dépasser, notamment du fait des obstacles accumulés tout au long de leur carrière.

L'inégalité se creuse encore à partir de 40 ans ; les femmes cadres occupent des postes de moindre envergure, leurs équipes sont moins nombreuses et les budgets qu'elles gèrent sont moins importants, la responsabilité des hommes augmente jusqu'à 50 ans, celle des femmes stagne. 23 % des hommes cadres occupent des postes de direction générale ou de direction d'un département ou d'une entité contre 11 % des femmes cadres.

La faible évolution du nombre de cadres féminins suivant l'âge traduit la difficulté des femmes à accéder aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. Si une femme n'est pas entrée en tant que cadre dans l'entreprise, elle a très peu de chances de le devenir en « interne »¹⁸.

Le « plafond de verre » s'impose même dans les métiers fortement féminisés. Se fondant sur la réussite scolaire qui est plus importante chez les filles, la voie de recrutement (par concours) de certains métiers, autrefois mixtes ou paritaires, a favorisé leur féminisation (magistrature, enseignement, médecine,...). Mais dans ces secteurs également, les postes à responsabilité sont occupés par des hommes.

Ainsi, dans la fonction publique d'Etat et dans l'enseignement en particulier, on relève des écarts sur l'avancement des carrières : en 2010-2011 en Aquitaine, s'agissant des enseignants du second degré, alors que l'âge d'entrée dans le métier est quasiment identique, les femmes parviennent au 10^{ème} et au 11^{ème} échelon 1 an après les hommes. Pour le premier degré, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être promus à la catégorie Hors Classe que les femmes (39 % d'hommes pour 61 % de femmes alors qu'elles représentent 81 % du corps). Les femmes accèdent presque 2 ans plus tard à la catégorie hors classe, partent plus tard à la retraite et occupent en proportion moins de postes de direction.

Le secteur de l'économie sociale et solidaire, également massivement féminin, ne promeut pas davantage l'accès des femmes aux professions supérieures.

Par leur nature et leur activité même, les entreprises de l'économie sociale concourent à faciliter l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires. Accueil de jeunes enfants et accueils périscolaires, centres de loisirs, acteurs du lien social, aides aux familles et aide à domicile contribuent à la féminisation du marché du travail.

L'économie sociale emploie majoritairement des femmes - 65 % des effectifs - ce qui contraste avec le secteur privé lucratif où elles occupent moins de 40 % des emplois. Si le modèle coopératif se rapproche plutôt du secteur privé lucratif - 45 % de femmes dans les coopératives - les associations, fondations et mutuelles sont quant à elles très majoritairement féminines, avec des taux de féminisation avoisinant les 70 %¹⁹.

La répartition par catégorie socioprofessionnelle (CSP) montre même un encadrement féminin majoritaire - 54 % des cadres sont des femmes - qui témoigne de pratiques

(18) Voir à ce sujet l'étude de l'APEC publiée le 8 mars 2011.

(19) Panorama national de l'ESS en France et dans les régions, 2010.

spécifiques au secteur (le secteur privé hors ESS affiche seulement 30 % de femmes à ces mêmes postes). Pour autant, la problématique du plafond de verre se pose également dans le secteur de l'ESS : les femmes cadres dirigeantes ne sont guère plus nombreuses dans ce secteur que dans le privé hors ESS et les instances de gouvernance restent très majoritairement masculines.

Zoom sur... le secteur sanitaire et social : la place des femmes dans les sphères dirigeantes

Cécile GUILLAUME, Maître de conférences en sociologie à l'Université de Lille 1, s'est intéressée à l'emploi des femmes au sein d'une grande organisation du secteur sanitaire et social et notamment à leur place dans les sphères dirigeantes. Les résultats de son étude offrent des éclairages intéressants quant aux conditions d'accès et d'évolution des femmes dans les postes à responsabilité.

S'intéressant aux femmes cadres de l'association, l'étude met en évidence des modèles de carrière « construits au masculin » et des carrières féminines plus contingentes, notamment du fait d'un effet cycle de vie. Les femmes en couple à double carrière subissent les effets de la mobilité du conjoint ; leur carrière est possible après la stabilisation du conjoint. Le congé maternité est stigmatisant. Pour les plus anciennes, après un début de carrière assez lent, ce sont l'encouragement du conjoint et l'aide familiale qui ont permis la progression professionnelle. Certaines ont fait du célibat géographique à mi-carrière, ont pris des responsabilités une fois leurs enfants grands et lorsque l'organisation locale leur a permis de mieux gérer l'articulation de leur vie professionnelle à leur vie privée.

L'étude traduit ainsi le phénomène d'une certaine « féminisation aux forceps ». Quelles que soient les générations, les femmes ont postulé pour leur 1^{er} poste plus qu'elles n'ont été « chassées » ; certaines pionnières ont toutefois pu être « débauchées » du fait de leur visibilité acquise localement.

Il apparaît que les femmes dirigeantes sont souvent nommées dans des circonstances exceptionnelles et les situations difficiles de management et situations de restructurations sont fréquentes. Les femmes interrogées relatent le sentiment de devoir faire leurs preuves sans cesse et la difficulté de « faire sa place » dans des sphères dirigeantes jugées machistes, du fait de comportements individuels plus qu'institutionnels.

L'étude relève également le levier que représente la qualification pour certaines mais également le « tassement » de la promotion interne que les exigences accrues de qualification ont créé.

Au sein de l'association étudiée, les fonctions de directeur régional se féminisent mais sont déqualifiées par rapport aux postes de directeurs du siège et moins bien rémunérées que les directeurs de gros établissements. De plus, des effets de pallier entre les niveaux dirigeants et les cadres supérieurs agissent en défaveur de la promotion interne des jeunes cadres, au profit de recrutement externe de dirigeants hommes.

1.3.3. La difficulté de l'entrepreneuriat féminin

Les femmes en Aquitaine créent moins souvent que les hommes leur propre entreprise : un tiers des créations est effectué par une femme. Les femmes représentaient en 2007 31 % des entrepreneurs (employeurs et indépendants) de la région.

Le peu de créations ou reprises d'entreprises par les femmes peut d'abord s'expliquer par leur formation : les créatrices sont plus diplômées que les hommes, mais davantage dans des cursus de formation générale et moins dans des cursus liés à la gestion et à la finance. Ensuite, les femmes continuent d'assurer un certain nombre de responsabilités familiales et doivent en permanence s'organiser pour concilier vie professionnelle et vie privée.

A l'inverse des Aquitains qui avaient pour la majorité d'entre eux une activité professionnelle avant de créer leur entreprise, la plupart des Aquitaines créatrices d'entreprise n'exerçaient auparavant aucune activité : 22 % d'entre elles étaient inactives (sans activité ou étudiantes) et 35,1 % au chômage. Ces proportions sont respectivement de 8,9 % et 39,4 % pour les hommes.

Les origines professionnelles des créatrices d'entreprises, lorsqu'elles étaient en activité (actives ayant un emploi ou chômeuses), sont variées : la majorité, près de 54 %, étaient employées salariées avant d'être cheffes d'entreprises, 15,6 % anciennes entrepreneurs, artisans, commerçantes ou chefs d'entreprises de plus de 10 salariés et 12,4 % occupaient de postes de cadres. Parmi les hommes créateurs, les catégories socioprofessionnelles les plus représentées sont les ouvriers salariés et employés salariés. Les ex-cadres sont également relativement nombreux à se mettre à leur compte.

Le niveau de formation des créatrices diffère de celui observé chez les hommes, mais aussi de l'ensemble des femmes actives de la région. Ces créatrices d'entreprise sont généralement plus diplômées. En effet, seulement 13,6 % des créatrices interrogées déclarent n'avoir aucun diplôme contre 17,4 % de créateurs. Plus de la moitié d'entre elles ont un bagage scolaire supérieur ou égal au baccalauréat et le tiers un diplôme supérieur.

Des études nationales ont par ailleurs montré que femmes et hommes ne se différencient pas dans leur capacité à faire vivre un projet d'entreprise. Mais les entreprises créées par les femmes résistent moins bien au temps que les autres du fait du profil généralement plus qualifié mais moins expérimenté des entrepreneuses. En effet, l'expérience et les acquis du créateur influent sur la durée de vie de la nouvelle entreprise. Les anciens entrepreneurs, artisans ou chefs d'entreprise sont mieux placés que les anciens salariés. Or, les femmes réunissent moins souvent ces conditions. Ainsi, plus de la moitié des unités dont le créateur n'a aucune expérience disparaissent avant leur troisième anniversaire, les femmes étant plus souvent dans ce cas.

1.4. Analyse des freins et facteurs aggravants : les déterminants des inégalités

En dépit de l'égalité en droit qui marque désormais le caractère tant illégal qu'illégitime du sexisme, l'étude des parcours de formation et d'emploi des femmes met en lumière la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes tout au long de leur vie professionnelle.

Si les discriminations sexistes persistent (et jouent de façon particulièrement forte sur l'embauche et l'emploi des cadres), elles ne suffisent pas à expliquer la reproduction des inégalités. Différents facteurs d'explication peuvent être avancés.

1.4.1. Le poids des stéréotypes de genre

La persistance et la reproduction des inégalités témoignent de la force des stéréotypes ; les rôles masculins et féminins sont nettement différenciés et s'appuient toujours sur la traditionnelle division sexuelle des tâches et leur hiérarchisation.

Les représentations des rôles respectifs des hommes et des femmes dessinent un modèle inégalitaire figé autour de deux pôles distincts :

- d'un côté les femmes doivent être performantes dans tous les domaines et concilier cette performance : vie personnelle, vie familiale, vie professionnelle. Elles sont ainsi lestées d'une charge mentale maximale dont le « délestage », même partiel, induit culpabilisation et/ou stigmatisation, déficit de confiance et d'estime de soi et révision à la baisse des ambitions, personnelles et/ou professionnelles.
- d'un autre côté, les hommes ont été partiellement déliés par le féminisme de l'injonction au virilisme, au masculinisme. Ils peuvent alors se concentrer sur ce qui fait le cœur de la définition de leur rôle social : le projet, l'entreprise, la mobilité, tout en étant plus disponibles au plaisir des liens parentaux et domestiques, tant que cela ne remet pas en cause leurs projets (l'implication des hommes dans la vie familiale et le lien social est gratifiée et valorisée mais ne fait l'objet d'aucune sanction sociale si elle est inexistante ou défailante)²⁰.

Les représentations stéréotypées des rôles sociaux et des métiers sont véhiculées au niveau de toutes les sphères de la vie sociale et professionnelle : famille, système éducatif, monde du travail... Elles s'imposent aux individus, guident leurs choix, leurs pratiques. La résistance opposée à ceux qui voudraient s'en défaire est d'autant plus pesante. Les jeunes filles se formant aux métiers dits masculins et les jeunes hommes désirant s'orienter vers des métiers traditionnellement féminins (maïeuticiens/ennes, métiers de l'esthétique, etc.) rencontrent d'importants obstacles dans la poursuite de leur objectif, lequel implique une forte conviction personnelle.

Les professionnels travaillant auprès des jeunes afin de les guider dans la recherche et la construction de leur projet peuvent se heurter aux mêmes freins, notamment de la part de l'environnement familial. Confrontés au poids de ces stéréotypes, leur difficulté à intéresser les publics à certains métiers a souvent été relevée, malgré les outils dont ils disposent (ex : plate-forme vocationnelle de Pôle Emploi).

Certaines initiatives démontrent une certaine résurgence de la pensée féministe, voire un renouveau auprès des jeunes générations (la revue *Causette*, l'association *Osez le féminisme*...) mais semblent minoritaires tant elles sont dominées par une disqualification généralisée qui pourrait traduire la victoire culturelle de l'anti-féminisme.

Le contexte culturel ne contribue pas à la prise de conscience des individus. La question de l'égalité n'est pas perçue comme une priorité ; les revendications féministes apparaissent aujourd'hui marginales. La question des rapports hommes/femmes n'est pas politisée mais vécue dans un cadre individuel. L'inégalité de traitement est vécue comme résultante d'un parcours individuel, des questions de trajectoires et d'opportunités professionnelles. Une approche individuelle, par les compétences (« apprendre à se défendre toute seule »), est valorisée ainsi que la croyance dans le fait que les écarts salariaux sont le fruit de l'héritage et plutôt liés à l'ancienneté ou à la responsabilité individuelle des femmes qui « ne sauraient pas négocier ».

1.4.2. La difficile conciliation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle : le « modèle » français de la double journée de travail

Au cours des dernières décennies, les structures familiales se sont progressivement écartées des modèles traditionnels. Les hommes et les femmes ont des attitudes de genre moins marquées : plus de femmes travaillent et les hommes s'impliquent davantage dans la sphère familiale. En parallèle, les opinions sur le couple, la famille et les rôles attribués

(20) Audition de Monsieur Eric MACE,
Professeur de sociologie
à l'Université Bordeaux II
du 28 avril 2011.

aux hommes et aux femmes évoluent. Pourtant la persistance des représentations sexistes et la construction des identités assignée au genre, conjuguées à l'inadaptation des organisations de travail, façonnent un modèle inégalitaire qui enferme nombre de femmes dans le carcan de la double journée de travail.

La situation des femmes se caractérise par un emploi moins valorisant et par de fortes inégalités domestiques puisque c'est à elles que revient en grande partie le travail domestique et parental, même lorsqu'elles travaillent ou sont en formation continue (14 heures hebdomadaires de temps contraint de plus que les hommes).

La répartition des tâches ménagères apparaît en effet fortement inégalitaire : selon leur situation dans l'emploi (travaillant à temps complet, à temps partiel ou sans emploi), les femmes consacrent quotidiennement de deux à cinq fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques. Lorsque les femmes gagnent plus que leur conjoint, le partage des tâches se révèle à peine moins équilibré : dans les 24 % de couples où la femme gagne autant ou plus que son conjoint, 36,9 % du temps total consacré par les deux conjoints aux tâches domestiques et familiales (dont cuisine et ménage mais aussi bricolage, jardinage...) est pris en charge par l'homme, pour 31,9 % dans les autres couples²¹.

Les manifestations de ces inégalités sont lourdes : sur-chômage, sur-pauvreté (55 % des pauvres, 30 % des pauvres dont des familles monoparentales), sur-dépression (la prévalence de dépression est de 18 % pour les femmes divorcées ou séparées (8 % pour les hommes), sur-consommation de médicaments psychotropes (les femmes consomment le double de médicaments psychotropes - mais boivent et fument moins que les hommes)...

1.4.3. Les pratiques organisationnelles et modes de fonctionnement en entreprise : un modèle masculin ?

L'organisation du travail et les processus de carrière ont été pensés par des hommes en tenant compte essentiellement de la pratique masculine : culture du « présentisme » (performance liée aux heures de présence), culture d'entreprise axée sur un comportement professionnel favorisant l'ambition et une grande disponibilité. Les obligations relevant de la vie familiale et domestique (incombant aux femmes) ne sont que rarement prises en compte dans les organisations de travail et bloquent ainsi les évolutions de carrière des femmes.

La persistance d'un modèle masculin dominant au niveau des organisations de travail, notamment en matière de management, impose aux femmes une exigence de sur-adaptation. L'intégration de femmes dans les métiers atypiques n'est permise qu'à la condition de se calquer sur ce modèle.

Les organisations de travail apparaissent ainsi régies par des valeurs masculines ; l'absence des femmes aux plus hauts niveaux de décision peut être rapprochée d'une impossibilité ou d'un refus d'adhérer à ces valeurs et aux modes de relation ainsi valorisés. Soucieuses d'un équilibre de vie, les femmes souhaitent concilier travail, famille, santé. Cette conciliation est difficilement envisageable dans le modèle du cadre dirigeant tel qu'il est aujourd'hui conçu.

Les femmes sont souvent réticentes aux jeux de pouvoir. Ainsi entrent-elles rarement en politique ou dans les sphères dirigeantes. Les femmes étant moins nombreuses dans les lieux de pouvoir, elles sont moins en capacité de mobiliser des réseaux professionnels, syndicaux, politiques ou associatifs pour favoriser leur carrière.

(21) Source : INSEE, Enquête Emploi du temps 1998-1999.

Rendu difficile par des outils de mesure et d'analyse incomplets (les bilans d'égalité professionnelle établis au sein des entreprises disent peu sur les inégalités car les données de base ne sont pas accessibles ; seules sont affichées des données moyennes qui gommant les écarts), le relais de l'enjeu de l'égalité pâtit de l'inégale mobilisation des organisations syndicales et de leur faible formation à la statistique. De fait, la question de l'égalité est difficilement relayée et portée au sein des entreprises publiques et privées. Les questions des salaires et de l'égalité hommes/femmes sont d'ailleurs généralement traitées séparément dans le cadre des négociations en entreprise, ce qui ne favorise pas de réelles avancées en matière d'égalité professionnelle.

1.4.4. Des politiques publiques qui encouragent le retrait et l'invisibilité des femmes ?

La dimension du genre est le plus souvent ignorée dans le cadre de l'élaboration et de la conduite des politiques publiques. Les politiques publiques ne luttent donc pas directement contre les inégalités femmes/hommes. Certaines tendent même à les renforcer par des effets pervers : favorisant une approche « maternelisante » de la parentalité, la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant - PAJE - peut être perçue comme contribuant notamment au retrait des femmes du marché du travail.

Au même titre, le système éducatif n'intègre pas cette question. L'institution scolaire pose la mixité comme un fait mais ne pense ou ne questionne aucunement cette dimension. Or la mixité ne vaut pas égalité ; les parcours d'éducation et de formation différenciés des filles et des garçons le démontrent.

Les différentes institutions et organisations sociales (famille, école, entreprises...) ralentissent la percée des femmes : filières et débouchés verrouillés, préjugés culturels...

Dans le système éducatif, de nombreux facteurs, souvent combinés, renforcent les inégalités : les comportements stratégiques des parents, les « effets de pairs », les « effets-établissement », les effets enseignants, l'inégale qualité du contexte scolaire, le manque d'information en possession des élèves, parents, acteurs scolaires et parfois même des conseillers d'orientation en ce qui concerne la pluralité des filières et métiers, etc.

« Aveugle aux enfants, ne s'intéressant qu'aux élèves »²², l'école française organise son action sous le seul angle des résultats scolaires. Or la réussite scolaire, meilleure chez les filles, ne met pas en évidence les inégalités. S'il intègre les filles, le système éducatif reproduit et maintient la représentation traditionnelle des rôles sexués : stéréotypes véhiculés par les manuels scolaires, attitude différenciée de la part des enseignants, des parents ou des acteurs de l'orientation à l'égard des filles et des garçons, etc. Des travaux de l'OCDE ont ainsi montré l'impact du genre dans les relations maitres-élèves : en mathématiques, les professeurs interrogent moins les filles, leur laissent moins de temps pour répondre et les réprimandent moins. Les enseignant(e)s (qui auraient 44 % des interactions avec les filles et 56 % avec les garçons) répondent plus aux interventions des garçons en leur donnant des consignes plus complexes qu'aux filles. L'image donnée de la femme dans les livres et programmes scolaires y est très traditionnelle. On trouve, dans les différentes disciplines, peu de femmes actives, créatrices alors que les garçons ont des modèles identificateurs. Les études mettent également en évidence que les garçons dominent l'espace sonore dans la classe et l'espace physique dans la cour. Dans la cour, les enfants organisent leurs jeux autour d'une norme dominante de séparation selon le sexe ; les filles s'y situent en fonction des jeux des garçons.

Ainsi, non seulement l'école ignore la question des différences de genre (d'où une invisibilité de la question) mais elle participe de l'intériorisation des identités de genre.

(22) Audition de Monsieur Eric MACE, du 28 avril 2011.

Tandis qu'on encourage la créativité, l'initiative, la prise de risque chez les garçons, on encourage chez les filles la reproduction de la règle. Le modèle d'éducation des filles ne leur offre que la seule réussite scolaire comme voie d'accès à l'autonomie et à l'émancipation.

Les politiques sportives, culturelles et d'accès aux loisirs n'apparaissent pas plus égalitaires.

Une étude (en cours de réalisation) du laboratoire ADES (Aménagement, Développement, Environnement, Santé et Sociétés) du CNRS, « *Mixité, parité, genre dans les équipements et espaces publics destinés aux loisirs des jeunes* », révèle que l'essentiel de l'offre publique de loisirs s'adresse aux garçons²³.

Les filles sont deux fois moins nombreuses dans les activités sportives (35 % de filles, 65 % de garçons). A partir du collège, les pratiques sportives ont tendance à séparer les sexes ; la non mixité devient une régularité et la pratique sportive reste massivement masculine. Les filles ne compensent pas leur moindre pratique sportive en investissant davantage les pratiques culturelles.

Les pratiques de loisirs semblent très fortement imprégnées des stéréotypes de sexe : aux garçons les activités valorisant la force, l'agressivité, le collectif, l'occupation physique de l'espace public ; aux filles les activités privilégiant la sensibilité, l'effacement, l'espace fermé ou privé.

L'entrée au collège marque l'abandon pour beaucoup de filles de l'offre publique de loisirs. Une proposition alternative offerte par les espaces jeunesse et des équipements régionaux spécialisés et des équipements d'accès libre (cités-stades, skates-parcs...) vient compenser ce décrochage. Mais la fréquentation de ces équipements est également essentiellement masculine, ce qui se reflète sur le climat, les comportements,... au sein de lieux qui tendent à polariser la compétition entre les garçons et à exclure les filles et les garçons ne correspondant pas au modèle valorisé. Dans son rapport d'information « *Egalité des femmes et des hommes dans le sport* » (2011), la Délégation aux Droits des femmes du Sénat faisait également apparaître que la politique d'accès gratuit aux équipements sportifs ne favorisait pas les filles.

Une deuxième recherche en cours du laboratoire ADES sur « *L'usage de la ville par le genre* » a permis de développer une approche de la ville sous l'angle du genre. L'étude met notamment en évidence le sentiment de vulnérabilité des femmes dans l'espace public et les stratégies d'évitement et de prévention qu'elles développent alors dans leurs déplacements et leurs usages de l'espace public.

Les deux études mettent en valeur l'investissement moindre voire l'invisibilité des filles et des femmes dans l'espace public. Par certains effets pervers, la proposition publique n'est pas étrangère à ces processus qui se traduisent par une hégémonie des garçons dans l'espace public. Les élus locaux ont le souci de répondre au décrochage scolaire des garçons et à une demande plus forte de la part de ces derniers sans en analyser les effets sur la question de l'égalité.

Les politiques publiques peuvent alors induire une éducation différenciée des garçons et des filles à l'usage de l'espace public, laquelle a des conséquences sur la capacité des jeunes filles à investir ces espaces et tend à restreindre ainsi leur mobilité, leurs activités sociales et leurs parcours d'insertion sociale et professionnelle.

(23) La recherche s'appuie sur une enquête quantitative effectuée dans l'ensemble des structures de loisir de trois villes de l'agglomération bordelaise et sur une étude qualitative sur l'occupation des espaces par une observation menée sur les lieux de loisir.

2^{ÈME} Partie

STRATEGIES ET ACTIONS LOCALES POUR L'EGALITE : UNE DYNAMIQUE FRAGILE EN AQUITAINE

Au vu des problématiques que dessine l'aperçu des parcours de formation et d'emploi des femmes, différents acteurs publics et privés se saisissent de la question des inégalités entre les hommes et les femmes. Dans le cadre de l'étude menée, il s'est agi de figurer le paysage d'acteurs œuvrant en faveur de l'égalité en Aquitaine afin d'en comparer les approches, d'en caractériser les forces et faiblesses. Ce panorama ne saurait prétendre à l'exhaustivité mais tend, par la mise en exergue de certaines structures, à représenter les principales stratégies et approches développées en région.

2.1. Un système d'acteurs aux stratégies différenciées

2.1.1. Acteurs institutionnels

Les actions en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes des différents organismes publics renvoient à des approches distinctes ; ces stratégies institutionnelles en région se déclinent au travers d'approches spécifiques ou plus transversales.

■ Des institutions qui développent des actions spécifiques

- *Un service déconcentré dédié à l'animation régionale de l'égalité : la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DRDFE)*

Face au constat de l'insuffisance du cadre législatif et réglementaire à assurer une égalité de fait, l'administration d'Etat a intégré des services dédiés à partir des années 1980.

Rattaché au Ministère des Solidarités et de la cohésion Sociale, le réseau déconcentré des droits des femmes et de l'égalité est structuré comme suit :

- Les délégations régionales sont rattachées au Secrétariat Général aux Affaires Régionales (SGAR).
- Les chargées de mission départementales sont intégrées dans les Directions Départementales de la Cohésion Sociale.

Ce réseau représente aujourd'hui 190 personnes en France, dont 10 en Aquitaine.

La politique régionale décline l'ensemble des axes de la politique nationale en faveur des droits des femmes et de l'égalité qui se traduisent par deux grandes orientations :

- L'égalité dans la vie professionnelle : égalité dans l'éducation, l'orientation, la formation, diversification des choix professionnels, mixité des emplois, égalité dans l'entreprise, création d'entreprises, articulation des temps.
- L'égalité dans la vie personnelle et sociale (accès aux droits, accès à la santé, accès des femmes aux responsabilités) et la lutte contre les violences faites aux femmes.

En région Aquitaine, la DRDFE anime des partenariats avec les services de l'Etat, des collectivités locales, des entreprises en vue d'impulser une dynamique régionale en faveur de l'égalité. Son action s'appuie notamment sur des conventionnements qui

visent à favoriser la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif et dans les branches professionnelles au moyen de différentes actions de communication, de formation, etc. :

- Convention régionale signée le 9 mars 2009 avec le Recteur de l'académie de Bordeaux.
- Convention régionale avec la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt.
- Convention opérationnelle avec la Délégation régionale à la Recherche et à la Technologie et Cap Sciences (Centre de culture scientifique, technique et industrielle) depuis 2004.
- Conventions avec quelques branches professionnelles ainsi que des OPCA.

- ***Le Rectorat : une action inscrite au projet académique***

La circulaire n° 2011-071 du 2 mai 2011 dispose que « Parmi les valeurs fondamentales portées par l'École, le respect de l'autre passe par la prévention des discriminations et l'égalité entre les filles et les garçons, qui supposent que le refus de toute forme de violence psychologique, physique ou sexuelle soit une volonté affichée de l'établissement. Cela implique d'aider les élèves à élargir leurs choix et leurs décisions d'orientation afin d'assurer une plus grande mixité des filières et des métiers. La mise en place d'indicateurs sexués sur les violences mais aussi sur les résultats scolaires des élèves doit permettre aux établissements de situer leur marge de progression. »

L'enjeu de l'égalité des chances entre filles et garçons ainsi affirmé par les directives ministérielles est décliné dans le projet académique du Rectorat de Bordeaux.

Dans le cadre de ses objectifs 2015, le projet de l'Académie de Bordeaux entend notamment favoriser le parcours d'orientation de tous les élèves en luttant contre tous les déterminismes et en particulier les inégalités filles/garçons.

Au titre de cet objectif, il s'agit de :

- aider les établissements à promouvoir les valeurs d'égalité et d'équité dans les pratiques éducatives.
- sensibiliser, former, accompagner les équipes éducatives.
- favoriser des parcours de réussite pour les jeunes filles dans les filières scientifiques et techniques, et pour les garçons dans les métiers de service et d'aide à la personne.
- favoriser la mixité dans toutes les formations mises en place dans les établissements.

Au sein du Rectorat, le Service Académique d'Information et d'Orientation est chargé de la mise en application de ces directives. Une chargée de mission (conseillère d'orientation psychologue) dispose de 20 % de son temps de travail pour opérationnaliser ce dossier.

- **Des services qui proposent une approche transversale**

- ***La DIRECCTE : une approche inachevée***

En l'absence de dispositifs et de moyens spécifiques liés à la question de l'égalité et de l'emploi des femmes, la DIRECCTE travaille cette thématique sous l'angle d'une préoccupation intégrée de façon transversale. La question de l'égalité « colore » de façon plus ou moins appuyée la mise en œuvre et le suivi des différents dispositifs que gère ou anime la DIRECCTE : négociation du Contrat d'objectifs et de moyens sur l'apprentissage, Dispositif NACRE d'aide à la création d'entreprise, inspection et contrôle du travail, priorisation des publics féminins dans les contrats aidés, etc.

Subordonnés aux directives nationales, les services déconcentrés disposent d'une autonomie relative dans la mise en œuvre de leurs axes d'intervention et d'une capacité d'infléchir les cadres nationaux limitée. En matière d'égalité hommes/femmes, l'action relève davantage du souci de veiller à l'application de la réglementation par les entreprises que d'une action volontariste ; d'une obligation de moyens plutôt que de résultats.

• ***Le Conseil régional d'Aquitaine : une politique en évolution***

Le Conseil Régional d'Aquitaine a initié une politique de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes à partir de 1998. L'action menée au titre de l'égalité hommes/ femmes ne fait toutefois pas encore l'objet d'une politique fortement structurée autour d'objectifs et d'axes stratégiques définis, de moyens financiers significatifs, d'actions pérennes et d'évaluations. Elle se traduit par différentes mesures incitatives, non systématisées.

La collectivité régionale se pose la question de l'égalité dans le cadre de ses politiques sectorielles (direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment). Une Unité « Citoyenneté, Discriminations, Solidarités » est en outre placée auprès de la Direction Jeunesse-Solidarité mais son action apparaît davantage centrée sur les problématiques de solidarité et de santé des jeunes.

S'agissant de ses outils d'intervention, le Conseil régional articule principalement son action autour des aides aux associations (140 000 € en 2011). Au moyen de conventions triennales signées avec les associations de défense et de promotion des droits des femmes (URCIDFF, Maisons des femmes, Planning familial,...), le Conseil régional tend à accompagner la structuration de ces associations et l'exercice de leur mission sur le territoire régional. Le fait de travailler avec des structures de dimension régionale permet la couverture de l'ensemble de l'Aquitaine et de pouvoir faire remonter des actions présentes sur les différents territoires de la région.

Des campagnes d'information sont également menées à l'initiative du Conseil régional (par exemple sur les grossesses non désirées), en lien avec l'Instance Régionale d'Education et de Promotion de la Santé (IREPS). Au-delà du soutien financier apporté aux associations, l'action menée par la Région au titre de la politique de la ville intègre également une approche en faveur des droits des femmes.

L'appel à projets relatif à la lutte contre les discriminations intègre un volet lié à la question de l'égalité hommes/femmes. Dans ce cadre, quelques actions spécifiques sont menées avec des Centres de Formation des Apprentis (CFA), les Missions locales, les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi, les Chambres de Commerces et d'Industrie. Entre 2008 et 2010, sur les 20 projets retenus au titre de l'appel à projets, 9 sont liés à la thématique de la mixité des métiers (2 en 2008, 1 en 2009, 6 en 2010).

La communication en décembre 2011 d'un Programme régional des actions de solidarité présentant les différentes actions de solidarité engagées par les services et contribuant à l'égalité des chances traduit une volonté de l'institution régionale de renforcer la visibilité de son action et de dépasser un cadre d'action parcellaire et segmenté (mode d'action au « coup par coup » sans réelle structuration).

Mais à l'exception d'un projet d'observatoire ou conseil scientifique de recherche sur le genre (mettant en relations universitaires, associations, experts et partenaires sociaux, cet espace, conçu comme un lieu-ressources, permettrait par la production de données régionalisées de définir et d'ajuster des politiques publiques au plus près des territoires), la structuration et la programmation de l'intervention régionale sur le sujet restent pour l'heure peu abouties.

2.1.2. Prescripteurs et établissements de formation

- **Les Missions Locales**

Les Missions locales réalisent auprès des publics qu'elles suivent un accompagnement global intégrant les problématiques dites périphériques (santé, logement, aides sociales, mobilité, etc.). L'accompagnement mené se fonde sur les besoins, attentes et problématiques des individus, qu'ils soient hommes ou femmes.

Mais face au constat de la forte concentration sectorielle des domaines de formation et d'emploi des jeunes femmes, les Missions locales développent des actions en matière de promotion de l'égalité, essentiellement en vue d'élargir les choix d'orientation des jeunes femmes et de sensibiliser les acteurs économiques à l'ouverture des métiers aux femmes.

Des actions sont initiées et mises en place, au plus près des territoires, par les structures locales.

- **L'AFPA : identité professionnelle versus identité de genre**

L'activité de l'AFPA s'inscrit dans un contexte actuel de réorganisation interne liée à la profonde évolution du statut et des conditions de financement de l'association.

D'une association nationale bénéficiant d'une subvention globale et mettant en œuvre de façon autonome les actions de formation, d'orientation et de qualification, l'AFPA est devenue en 2009 un organisme dont le financement est soumis à des procédures d'appels d'offres, évalué sur des critères de performance.

Cette mutation s'est traduite par la perte de marchés et donc par une diminution des effectifs formés qui a particulièrement impacté le public féminin (du fait de la perte de marchés dans les secteurs de la vente et des services à la personne).

Au niveau de la direction régionale de l'AFPA, la question du genre n'est pas abordée de façon spécifique. L'approche privilégiée est centrée sur la visibilité du métier afin de favoriser les orientations, notamment celles des femmes, vers les différents métiers.

Le risque de discrimination intervient moins au niveau des organismes de formation qu'au stade de l'orientation et de la prescription où les stéréotypes et les représentations liées aux métiers sont véhiculés. L'attractivité de certains métiers et leur féminisation sont facilitées par la possibilité de se représenter le métier (ex : 80 % de femmes dans les formations de peintres second œuvre ; à l'inverse, les métiers de l'industrie sont peu visibles, donc peu féminisés). L'enjeu est donc, pour les hommes comme pour les femmes, de mettre en visibilité les métiers peu connus, qui ne parviennent pas à recruter du fait de représentations biaisées chez les publics ou les prescripteurs et afin de favoriser l'orientation autonome des personnes, indépendamment de leur sexe.

Il s'agit de travailler sur les identités professionnelles (appropriation des cadres sociaux et des normes professionnelles, gages d'efficacité et d'intégration), plutôt que sur les identités de genre. En ce sens l'enjeu essentiel de l'action de l'AFPA est celui de la concordance entre la formation suivie et l'emploi occupé.

- **La mobilisation des OPCA : l'exemple d'Uniformation et de l'AGEFOS-PME**

Dans le cadre de leurs missions et du fait de la mobilisation des partenaires sociaux sur le sujet, les Organismes Paritaire des Collecteurs Agréés (OPCA) accompagnent les entreprises dans la prise en compte des enjeux de mixité et d'égalité hommes/femmes.

Dans le secteur de l'économie sociale, Uniformation²⁴ développe différentes actions en faveur de l'égalité hommes/femmes en direction de ses équipes, des employeurs et des branches professionnelles autour de la formation de ses collaborateurs, la sensibilisation des branches professionnelles et des employeurs, la mise à disposition et la diffusion d'outils de diagnostic...

En 2008, les projets de formation des publics féminins ont été priorités. Les fonds de formation des bas niveaux de qualification ont également été abondés afin de favoriser l'accès à la formation de ces personnes et de répondre à la problématique du temps partiel.

Compte tenu de la forte féminisation du secteur, Uniformation veille également à favoriser l'entrée des hommes sur les métiers plus féminins, via l'accès à la formation.

S'agissant des PME, l'Association de Gestion des Fonds Salariés des Petites et Moyennes Entreprises Aquitaine (AGEFOS-PME)²⁵ s'appuie sur des ressources diverses (réfèrent national et réfèrent régional Egalité, une équipe de 10 conseillers permanents formés, des outils pour les équipes et pour les entreprises, des campagnes d'information et des opérations de ciblage, un expert mobilisable en cas de besoin...).

Des objectifs stratégiques et opérationnels structurent l'action de l'AGEFOS sur le sujet. Dans le cadre de son partenariat avec la DRDFE (convention annuelle), l'OPCA répond à des obligations de moyens et de résultats (label Egalité, 10 contrats de mixité pour l'emploi...).

Il semble qu'au plan local, l'égalité hommes-femmes peut apparaître pour nombre d'entreprises comme un objectif parmi d'autres qu'elles se doivent d'honorer compte tenu des obligations légales. Au niveau de l'appréhension des Très Petites Entreprises (TPE), l'action sur les inégalités hommes-femmes se réduit souvent à la question du salaire. Les petites entreprises ont des difficultés à avoir une vision sur les carrières, les horaires... Concernant les entreprises de plus de 50 salariés, l'intervention de l'AGEFOS auprès des entreprises relève généralement d'une mise en conformité avec la loi, plutôt que d'une véritable démarche proactive en faveur de l'égalité hommes/femmes.

2.1.3. Associations et organismes spécialisés

■ Des initiatives par et pour des femmes

- *Les Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles (CIDFF)*

Les pouvoirs publics confient aux CIDFF une mission d'intérêt général d'information des femmes et du public dans tous les champs du droit et de la promotion de l'autonomie personnelle, sociale et professionnelle des femmes.

Le CIDFF de Gironde est structuré autour de 4 pôles d'activité :

- Accès au droit.
- Insertion économique (emploi et création d'entreprise).
- Soutien psychologique (pour les femmes victimes de violence mais pas seulement).
- Lutte contre les violences faites aux femmes.

Il emploie 14 salariés (juristes, conseillers emploi, conseillers en création d'entreprise, psychologues), dispose d'antennes à Bordeaux et Libourne et anime des permanences décentralisées dans le reste du territoire girondin. 5 à 6 000 personnes sont accueillies chaque année.

(24) 8^{ème} OPCA en France, 2 450 entités adhérentes en Aquitaine dont 55 % de moins de 6 salariés, représentant 27 654 salariés.

(25) 10 610 entreprises adhérentes en Aquitaine dont 87 % de moins de 10 salariés représentant 84 048 salariés couverts.

Le CIDFF des Pyrénées-Atlantiques a son siège à Pau et une antenne à Bayonne et assure des permanences dans tout le département. Il assure également la permanence juridique d'Agen.

Il emploie 9 salariés, accueille 5 000 personnes par an et organise son action autour de deux principaux axes : un volet juridique (permanences juridiques, structure référente sur les violences conjugales pour le territoire pays basque) et un volet emploi (Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi, partenaire du PLIE depuis 2003/2004, prestataire de Pôle Emploi).

Des CIDFF sont également implantés dans les Landes et en Dordogne et développent le même type d'actions.

- **Les Maisons des femmes (Bordeaux et Pau)**

D'autres structures spécialisées agissent localement.

S'agissant de la Maison des femmes du Hédas (à Pau), le projet est né au début des années 80 de la volonté d'un petit groupe de femmes de toutes origines, habitant le quartier du Hédas. L'objet de l'association a été aussitôt de rassembler des femmes autour d'un projet alliant interculturel, solidarité, droit des femmes. La structure privilégie une approche globale et décloisonnée, articulant action sociale et action culturelle et artistique.

La Maison des Femmes de Bordeaux a été constituée en 2001 à l'initiative d'un groupe de femmes fédérées autour de la volonté de créer un endroit-ressource où puisse être abordée la question de l'égalité et des droits des femmes au moyen d'actions diverses.

L'association emploie 3 salariés (1,75 ETP) et a accueilli en 2010, 820 personnes.

Travaillant en lien avec de nombreux partenaires, la Maison des femmes se conçoit comme un lieu d'accueil développant des propositions de service adaptées aux différentes problématiques et demandes des personnes et organisée autour de 3 missions principales : action culturelle, accueil des femmes victimes de violence, insertion professionnelle (depuis 2005).

Tandis que les deux premiers volets d'action (action culturelle et accueil de femmes victimes de violence) accueillent des publics très mixtes, le volet insertion professionnelle concerne un public en très grande précarité. De façon générale, les personnes accompagnées par les Maisons des femmes se caractérisent par des situations de chômage, de fortes problématiques de logement, ruptures familiales, problèmes de santé, détresse psychologique... Le niveau moyen de qualification est très faible (ce qui induit la nécessité d'un important travail d'accompagnement en amont de la recherche d'emploi).

- **Des structures accompagnant des publics fragilisés**

- **L'association Isle & Dronne**

Née en 1993, l'association déploie sur le territoire du Libournais différents dispositifs d'emplois aidés dans le cadre d'ateliers et chantiers d'insertion dans des domaines variés, dont l'entretien et la réhabilitation du patrimoine.

L'association est conventionnée Atelier et Chantier d'Insertion pour accueillir 36 postes sur les 3 chantiers qu'elle organise. Ce sont donc près de 50 personnes qui travaillent régulièrement au sein de l'association (dont 10 personnels permanents).

Les personnes accompagnées dans le cadre des actions de l'association sont à 80 % allocataires du RSA-socle, présentent un faible niveau de qualification (infra V) et peu d'expérience professionnelle. 30 % d'entre elles sont des femmes. Cette proportion relativement faible peut être rapprochée des secteurs d'emploi que visent les projets de l'association, marqués par des activités potentiellement mixtes mais souvent perçues par les prescripteurs et les demandeurs d'emploi comme plutôt réservées aux hommes (bâtiment, espaces verts...).

Les enjeux de mixité et d'intégration des femmes sont pris en compte dans tous les projets de l'association de manière à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des femmes et de proposer une offre originale et valorisante. C'est le cas du projet de mise en animation d'un site touristique actuellement porté dans le cadre d'un projet de Pôle d'Excellence Rurale (Moulin de Porchères en Gironde).

- ***L'association Retravailler Dordogne-Garonne***

L'association est rattachée au réseau national des associations « Retravailler » qui œuvrent dans le champ de l'orientation professionnelle et de l'insertion. L'association a été créée en 1974 afin de lever les freins psychologiques et sociaux à l'emploi des femmes, de les accompagner dans leur insertion professionnelle ou dans la reprise d'emploi, à partir d'une méthode d'orientation éducative visant à donner aux personnes les moyens de reprendre confiance et de réaliser leurs projets.

L'association s'adressait alors exclusivement aux femmes. La montée en puissance du chômage après les chocs pétroliers l'a conduit à élargir son public. Les femmes représentent aujourd'hui 80 % du public. Mais l'association intervient également dans les maisons d'arrêt auprès d'une population essentiellement masculine ; la proportion de femmes est alors ramenée à 50 % si l'on considère l'ensemble de l'activité de l'association.

Retravailler Dordogne-Garonne a son siège à Bergerac, un site à Bordeaux. L'association emploie 10 salariés et accompagne environ 1 000 personnes par an.

Du fait de ses missions historiques, « Retravailler » reste attaché au souci de favoriser l'ouverture des métiers que l'association intègre fortement à son approche dans le cadre de ses actions d'orientation et d'accompagnement vers l'emploi.

- **Des associations intervenant auprès des salariés et des entreprises**

- ***L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)***

S'appuyant sur une équipe associant ergonomes, psychologues du travail..., l'ARACT accompagne les entreprises en vue de :

- Favoriser la gestion des âges tout au long de la vie professionnelle.
- Promouvoir la santé au travail et prévenir les risques professionnels.
- Développer les démarches liant organisations, compétences et qualifications.

Dans le cadre de son intervention auprès des entreprises, l'association n'aborde pas la question des inégalités hommes/femmes de façon isolée mais cherche à l'intégrer à une dynamique globale de développement de l'entreprise où les femmes sont reconnues comme ressources pour l'entreprise.

La question du genre est appréhendée sous deux angles :

- Les conditions de travail : relations, définition des tâches, autonomie, développement des compétences, contraintes temporelles, condition d'emploi, etc.
- L'analyse des effets sur la santé au travail :
 - exposition aux troubles musculo-squelettiques, au stress, déficit de reconnaissance,
 - évolution des accidents du travail et des maladies professionnelles.

A partir de l'analyse des situations de travail et la lecture des indicateurs existants, l'ARACT assure le développement et le transfert d'outils et de méthodes permettant de veiller à la prise en compte des leviers d'amélioration tels que la répartition du travail et la pénibilité, la déssexualisation des compétences, la communication sur les représentations, l'élargissement des parcours, les critères de gestion des carrières...

L'ARACT ajuste et différencie son approche en fonction du type d'entreprises dans lequel elle intervient. La question du genre est mise en lumière si un lien est établi de façon significative avec des répercussions sur la santé au travail et/ou la gestion des compétences. L'objectif est de proposer des évolutions concrètes et réalisables. L'association est en mesure de porter davantage d'exigence et d'ambition quand elle intervient auprès des filières.

■ Des structures transversales

• *Le Réseau Mixité Parité Genre*

Le Réseau Mixité Parité Genre s'est organisé en réunissant différents acteurs (réseaux de chercheurs et doctorants des universités de Bordeaux 2 et Bordeaux 3, d'acteurs associatifs FRANCAS, URCIDFF...- et de collectivités territoriales) en vue de la mutualisation de l'information sur les événements, les recherches et les actions menées sur la mixité.

Le réseau mène également un travail en partenariat avec quelques communes (dont la Ville de Pessac) et le CNFPT pour la mise en place de modules de formation à la mixité à destination des animateurs.

Regrettant l'absence d'une réflexion permanente et continue sur la question du genre, le Réseau inscrit dans ses projets la création d'un dispositif d'observation permanent sur les questions de mixité, de parité et de genre.

• *Genre en Action*

Créé en 2003 à l'initiative du Ministère des Affaires étrangères et européennes français, le Réseau Genre en Action, basé à Bordeaux, promeut la prise en compte de la question du genre et des inégalités des femmes et des hommes dans les politiques et programmes de développement. Le Réseau compte plus de 2 500 membres (organisations et individus) dans plus de 50 pays, principalement francophones, agglomérant ainsi actrices et acteurs du développement, du Sud et du Nord.

Par manque de sensibilité, d'engagement, d'outils, de compétence, de soutien politique ou de bonnes pratiques, les organismes de développement français - et francophones - n'ont pas encore reconnu (politiquement) et intégré (opérationnellement) la dimension du genre dans leurs orientations et leurs pratiques.

L'association accompagne et intervient auprès des organismes de solidarité internationale afin de les sensibiliser, les former, les informer et les outiller pour favoriser et faciliter la prise en compte de la question du genre dans les projets qu'ils mettent en place dans la perspective d'un développement plus efficace, durable et juste.

Son intervention s'organise autour de trois axes principaux :

- *Information et communication* : recenser les informations-clés sur les pratiques et enjeux du genre dans les pays francophones.
- *Formation et recherche* : soutenir la mise en commun d'expériences de recherche, d'actions et de formations dans le but de mesurer et d'atténuer les inégalités de genre et d'améliorer les dispositifs de lutte contre ces inégalités.
- *Plaidoyer et transversalité* : processus de réseautage politique et opérationnel pour augmenter les connaissances, compétences et synergies entre les multiples acteurs

impliqués afin qu'ils puissent mesurer et analyser les changements de la mise en œuvre du genre et interpellier les responsables politiques.

Si elle développe une approche internationale qui s'inscrit peu au niveau régional, l'action du réseau Genre en Action est apparue particulièrement intéressante du point de vue de son caractère innovant, de sa capacité d'expertise sur la thématique du genre et des outils qu'il diffuse.

Certains des outils et supports méthodologiques appliqués dans d'autres contextes nationaux pourraient être transposés au niveau local, au niveau des territoires afin de donner une grille de lecture qui permette d'intégrer la question du genre dans les projets.

2.1.4. Entreprises, branches professionnelles et organisations syndicales

Des entreprises volontaires s'engagent en faveur d'un développement socialement responsable axé sur la lutte contre les discriminations, la promotion de la mixité et de l'égalité des chances. Les initiatives ainsi développées peuvent avoir une visée interne (liée à l'organisation et au fonctionnement interne, notamment au niveau des processus ressources humaines) et/ou externe (liée au territoire, en intervenant auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi, des partenaires...).

La mobilisation des entreprises en faveur de l'égalité s'opère à l'initiative de différents acteurs et au travers de divers modes d'organisation : clubs d'entreprises, syndicats d'employeurs et de salariés, branches professionnelles...

- ***La Fondation Agir Contre l'Exclusion : le Club FACE Pays de l'Adour***

FACE Pays de l'Adour est l'un des 37 clubs d'entreprises membres du réseau de la Fondation Agir Contre l'Exclusion.

Rassemblant aujourd'hui 4 000 entreprises locales et nationales, la Fondation Agir Contre l'Exclusion, reconnue d'utilité publique, est un réseau de Clubs d'Entreprises créés en partenariat avec les collectivités territoriales.

FACE a pour vocation de faire émerger, de développer et d'essaimer des actions concrètes et innovantes s'appuyant sur une participation active des entreprises. Outil de mobilisation local et national des entreprises, FACE s'est donnée pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de privilégier la mixité sociale au sein de l'entreprise.

Le club d'entreprises FACE Pays de l'Adour (anciennement FACE Pyrénées-Atlantiques) a été créé en 2004 à Pau. Depuis juin 2006, FACE Pyrénées Atlantiques possède deux « antennes » : Béarn et Pays Basque. Il rassemble 161 structures employeurs (publiques ou privées) actives sur l'ensemble du département et plus de 200 collaborateurs dans ces entreprises sensibilisés à la question de la lutte contre l'exclusion.

- ***Syndicats et groupements d'employeurs : l'exemple de l'Usgeres***

Le secteur de l'économie sociale et solidaire est fortement féminisé : 65 % des employés du secteur sont des femmes (au niveau national et régional). La répartition par catégorie socioprofessionnelle (CSP) montre également un encadrement féminin majoritaire (54 % des cadres sont des femmes) malgré une sous-représentation des femmes parmi les cadres dirigeants.

L'Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale (USGERES) rassemble au niveau national 75 % des employeurs fédérés de l'économie sociale, soit 60 000 employeurs associatifs, mutualistes et coopératifs représentant plus de 800 000 salariés.

L'USGERES a fait le choix de travailler de façon globale sur les questions d'égalité et de diversité, sur deux registres d'intervention : actions de négociation d'accords multi-professionnels d'une part, actions d'incitation d'autre part.

L'USGERES poursuit depuis 2008 un plan d'action global visant à sensibiliser les branches et les entreprises de l'économie sociale aux enjeux de l'égalité de traitement et de la prévention des discriminations et entend inciter ses adhérents à travailler sur les stéréotypes de genre, à travers notamment la mutualisation des expériences et pratiques menées dans les branches, et à sensibiliser les dirigeants et les salariés à ces sujets.

D'autres syndicats d'employeurs se mobilisent. S'agissant du MEDEF, l'organisation soutient les actions volontaristes des fédérations professionnelles en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle telles que celles développées ci-après.

- **Branches professionnelles**

Certaines branches professionnelles, traditionnellement masculines, se sont engagées en faveur de la mixité, notamment afin de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre aux différents niveaux de qualification.

Ainsi, la Fédération Française du Bâtiment dont les 57 000 entreprises adhérentes comptent 11 % de femmes dans leurs effectifs (au niveau national et régional) a signé un accord collectif national sur l'égalité professionnelle et salariale par lequel elle s'engage à une augmentation de la proportion de femmes dans les effectifs (12 % fin 2012), à développer l'information sur les métiers, et à améliorer les conditions de travail et de vie sur les chantiers.

La progression des femmes dans le Bâtiment est lente (+ 3,5 points en 25 ans) et s'opère surtout parmi les cadres (34,5 % des fonctions d'encadrement sont exercées par des femmes en 2009). Afin d'amplifier l'évolution des mentalités et d'accompagner les profondes mutations du secteur, la FFB poursuit ses actions volontaristes.

La Fédération de la Métallurgie et la Fédération régionale des Travaux Publics développent le même type d'interventions. Des accords nationaux cadrent leur action au plan national. Des actions sont en outre déployées au plan local, notamment dans le cadre de conventionnements ou de partenariats avec la DRDFE, la DIRECCTE, l'Union des Industries des Métiers de la Métallurgie (UIMM)...

L'évolution des techniques dans l'industrie n'a pas entraîné de facto une plus grande présence des femmes ; les progrès de la mixité professionnelle dans les métiers industriels, en particulier les métiers techniques, sont lents. De la même façon, l'image des métiers liés aux travaux publics reste marquée comme « masculine » et les entreprises reçoivent peu de candidatures féminines.

- **Organisations syndicales**

Réunissant les représentants des employeurs (MEDEF, CGPME, UPA) et des salariés (CGT, CFDT, CGT-FO, CFE-CGC et CFTC), la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi (COPIRE) constitue le lieu du dialogue paritaire sur les politiques régionales de l'emploi et de la formation. La COPIRE est associée, aux côtés de la DIRECCTE et de la DRDFE, à la Mission Égalité Aquitaine qui vise à développer la mixité et l'égalité professionnelle dans les entreprises de la région.

Au niveau des structures syndicales, l'égalité professionnelle est souvent présentée comme une des priorités des confédérations qui ont dans leurs instances un ou plutôt une « responsable de l'égalité hommes/femmes ».

Les organisations syndicales traduisent leur mobilisation sur le sujet par différents types d'action : mixité des instances et des structures, formations syndicales, lobbying...

Quelques initiatives peuvent être relevées :

La CGT est attentive à la représentativité des femmes à tous les niveaux de prise de décision dans les structures internes de l'organisation.

En Aquitaine, elle propose des journées régionales d'étude sur l'égalité professionnelle. Mais les militants ou élus de comités d'établissements ne se déplacent pas forcément à ces stages spécifiques.

La CGT Aquitaine a pris part à la mise en œuvre d'un projet européen sur l'égalité de genre porté par un partenariat intersyndical issu de 5 régions européennes différentes : le projet Ariadna entre 2008 et 2011. Après la publication d'une déclaration commune, un travail de situation comparée entre les hommes et les femmes dans les différentes régions a été engagé : réalisation d'un diagnostic dans chacune des régions (repérage de problématiques communes et spécifiques) et élaboration d'un projet soumis à la Commission européenne²⁶.

Malgré la difficulté à porter l'action sur le terrain en raison de moyens limités, Force Ouvrière a mis en place un réseau de référents Egalité dans les unions départementales afin d'accompagner les représentants du personnel et les délégués. Force Ouvrière tend à favoriser la représentativité des femmes à tous les niveaux (instances départementales, locales...).

La FSU et ses syndicats ont également une politique volontariste de recherche de la parité dans leurs instances. Fortement représentée dans les secteurs et métiers de l'éducation et de la jeunesse, la FSU développe une action syndicale sur la question de l'égalité autour de deux axes :

- La lutte contre les inégalités salariales et de carrière.
- Le travail de conviction et de formation des militants au rôle que l'école joue dans la reproduction des inégalités hommes/femmes.

La FSU organise des stages de formation syndicale afin de sensibiliser les enseignants et de leur donner des outils pour favoriser l'égalité de traitement et l'égalité entre les sexes. A cet égard, elle promeut également la mise en place dans les établissements de la convention nationale « A l'école, au collège et au lycée : de la mixité à l'égalité » mais la déclinaison de cette convention sur les territoires est inégale, fonction de la mobilisation des autorités académiques.

L'UNSA mène des actions de lobbying pour favoriser la mise en place de sanctions financières des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. L'organisation a également le projet de former un référent dans chaque région pour accompagner les organisations syndicales dans la négociation.

L'UNSA agit également au niveau de la structure interne : questionnaire dans les instances et réalisation d'un bilan sur la place des femmes (avec rappels à l'ordre régulier), aménagement d'une organisation interne favorable à la conciliation vie familiale/ vie professionnelle, féminisation de l'ensemble des supports d'information et de communication (tracts au masculin et féminin), etc.

Les obligations des entreprises et les sollicitations des syndicats sur l'égalité professionnelle sont inscrites dans la loi. Mais malgré les déclarations de principe et l'engagement d'actions locales, les partenaires sociaux sont parfois démunis sur la question.

(26) Cf Annexe 3 du rapport.

Vécus comme une stratégie d'image, les accords nationaux, même « exemplaires », trouvent parfois peu d'échos sur le terrain. La déclinaison de ces accords, leur diffusion et leur suivi restent flous et difficiles à maîtriser pour les militants.

Les bilans sur la situation comparée des conditions d'emploi des femmes et des hommes, les données sexuées du bilan social et les documents préparatoires aux Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) sont souvent complexes. Vérifier leur conformité, repérer les incohérences et les manques, croiser et analyser les données demande du temps et une compétence dont peu de délégués syndicaux peuvent disposer. La formation syndicale sur le sujet de l'égalité professionnelle est souvent peu développée.

Les structures syndicales semblent se situer entre la conscience de la réalité du problème et la complexité de sa prise en compte dans l'action syndicale au quotidien.

2.2. Axes d'intervention : apports et limites des actions menées

Les différentes approches traduisent la mobilisation inégale des acteurs publics et privés quant à leur prise en compte de la question du genre et à leur action en faveur de l'égalité hommes/femmes. Leurs interventions, diverses et composites, convergent vers quelques grands axes d'action identifiés.

2.2.1. L'ouverture et la mixité des métiers

La mixité des métiers est un thème récurrent qui fait l'objet de nombreuses actions visant la diversification des choix d'orientation par le développement de l'information sur les métiers, la sensibilisation à un plus large éventail de secteurs professionnels et la lutte contre les stéréotypes.

Pour les jeunes filles, il s'agit particulièrement de valoriser et de promouvoir les métiers scientifiques et techniques afin d'ouvrir leurs parcours de formation et d'insertion mais aussi de répondre aux besoins du marché du travail, particulièrement ceux de l'industrie, du bâtiment, de la recherche, de l'environnement, de l'informatique. Les actions visent également à valoriser et accompagner les jeunes femmes qui « osent » aller vers des métiers scientifiques, techniques ou technologiques.

En vue de favoriser le développement de la connaissance des métiers et de faire évoluer les représentations liées aux secteurs professionnels, notamment ceux dont l'image est dégradée ou n'apparaît pas favorable à la mixité (industrie, bâtiment,...), les modes d'actions déployés sont variés : ateliers d'information et d'échange, interventions en milieu scolaire (branches professionnelles, associations...), découvertes d'entreprises, programmes de parrainage et de « marrainage », accompagnement spécifique d'apprenties par des CFA, campagnes d'information et de communication, théâtre-forum, témoignages mais aussi accompagnement et mise en emploi (dans le cadre de chantiers d'insertion spécifiques), sensibilisation des entreprises, etc.

En la matière, les réalisations sont nombreuses. On peut en citer quelques unes :

- Avec le soutien de la DRDFE, Cap Sciences organise des ateliers (cafés sciences, techniques et mixité, ateliers découverte...) à destination des jeunes filles et garçons dans les établissements scolaires (collèges et lycées) et des enseignants afin d'améliorer la connaissance des métiers scientifiques et techniques.

- La DRDFE organise, en lien avec les fédérations professionnelles, le Prix de la vocation féminine. S'adressant aux jeunes filles en formation par alternance en CFA, il vise à soutenir et valoriser le parcours de jeunes femmes qui ont choisi de s'orienter vers les métiers techniques.
- Dans le cadre de l'opération « Les filles dans l'apprentissage », le Conseil régional d'Aquitaine sensibilise prescripteurs, formateurs, entreprises et apprentis pour promouvoir la présence et la réussite des jeunes femmes dans le dispositif d'apprentissage.
- La Fédération Française du Bâtiment (FFB) organise des séminaires avec le témoignage de jeunes filles en formation, de femmes sur chantier et de chefs d'entreprise ayant embauché des femmes, décline en département l'opération de communication « Les coulisses du Bâtiment », lance en 2008 les premiers trophées nationaux et régionaux « Bâtir au féminin ».
- La Fédération de la Métallurgie décline en Gironde les Rencontres « IndustriElles » pour valoriser l'expérience de dirigeantes et salariées de l'industrie.
- La Fédération régionale des Travaux Publics a mis en place un Réseau d'Ambassadeurs (drices) Travaux Publics réunissant de jeunes salarié(e)s des entreprises qui interviennent auprès des jeunes.
- L'action Aquar'elles de l'association Isle et Dronne organisait un chantier d'insertion exclusivement féminin dans le secteur du bâtiment.
- Le CIDFF des Pyrénées Atlantiques a mobilisé jeunes femmes et employeurs pour favoriser la place des filles dans l'apprentissage.
- La Mission locale de Haute-Gironde a réalisé un film « Mission Mixité », diffusé à la demande, présentant le témoignage de chefs d'entreprise (entreprises locales) et de femmes travaillant dans des secteurs dits masculins, évoquant leur trajectoire professionnelle (parcours, motivation, difficultés rencontrées dans l'entreprise, la vie familiale...).
- A l'initiative des équipes pédagogiques, de nombreuses actions de présentation des métiers sont organisées dans les établissements scolaires.

Le développement de l'accès des filles à l'apprentissage fait l'objet d'une attention particulière de la part de différents opérateurs. Il est toutefois à noter que le Contrat d'objectifs et de moyens conclu en fin d'année entre l'Etat et la Région pour la période 2011-2015 ne mentionne pas cet axe d'action et ne formalise aucun objectif en matière d'égalité et de mixité.

Zoom sur... le Dispositif Periqual (2005-2008)

Face au constat de la désaffection de certains métiers, de la concentration sectorielle des femmes et du chômage féminin, Retravailler Dordogne-Garonne a conçu le dispositif « Periqual » pour favoriser la mixité professionnelle, la « déségrégation » professionnelle.

Le dispositif a été mis en œuvre entre 2005 et 2008, mobilisant un partenariat très large (ANPE de Bergerac, AFPA de la Dordogne, Espaces Economie Emploi de Lalinde et du bergeracois, Chambre d'Agriculture de la Dordogne, Chambre de Métiers et de l'Artisanat, MSA, CGPME de la Dordogne, Union Nationale Retravailler) pour la mise en œuvre d'une plateforme partenariale pour la mixité professionnelle en bergeracois. L'objectif était de créer des modèles identificatoires pour les femmes et de faire évoluer les représentations.

Le projet a bénéficié de financements croisés : Fonds Social Européen, Conseil Régional, Conseil Général, DDTEFP, DRDFE.

Il s'agissait de développer la mixité dans trois secteurs porteurs en Dordogne :

- Le bâtiment, secteur traditionnellement masculin.
- Le secteur sanitaire et social, traditionnellement féminin.
- L'agriculture, secteur mixte mais marqué par une forte ségrégation verticale.

Le réseau de prescripteurs a orienté 155 personnes, 72 d'entre elles (60 femmes - 12 hommes, de tous âges) ont été retenues. De bons résultats ont été constatés pour le secteur du bâtiment, des résultats moindres pour l'agriculture.

- 30 femmes ont validé leur choix d'orientation dans le secteur du bâtiment ou dans un secteur dit masculin.
- Environ 20 femmes ont été recrutées dans le bâtiment dans le cadre de la plateforme.

A la sortie du dispositif :

- 6 CDI précédés d'une période de qualification.
- 3 contrats de professionnalisation.
- 2 contrats d'apprentissage.
- 9 CDD (plus ou moins longs).

Conditions de réussite

La mise en œuvre et l'évaluation de ce projet ont permis l'identification de bonnes pratiques :

- *En matière de recrutement :*

- Un recrutement large et diversifié du point de vue des prescripteurs et des moyens de diffusion de l'information.
- Sensibilisation des prescripteurs aux questions d'égalité professionnelle.
- sur la dimension pédagogique :
- Motivation, positionnement et savoir du référent pédagogique sur la question de l'égalité hommes/femmes.
- Motivation, positionnement et savoir des stagiaires.

- *Sur les partenariats :*

- Soutien du partenariat opérationnel par une volonté politique des acteurs institutionnels.
- Un partenariat conventionnel nécessairement enrichi de relations partenariales informelles.
- Pas de partenariat imposé : les partenaires doivent pouvoir se choisir.

Par la diversité des outils développés, les actions en faveur de l'ouverture et de la mixité des métiers contribuent à sensibiliser les jeunes filles à des métiers, des secteurs vis-à-vis desquels elles expriment une distance jugée « naturelle ». En ce sens, les actions entreprises favorisent une ouverture des champs du possible. Mais le caractère ponctuel des actions comme les effectifs limités qu'elles concernent tendent à en relativiser la portée ; les résultats, certes intéressants, demeurent isolés.

D'un point de vue quantitatif, les actions ne semblent pas avoir une incidence significative sur les choix d'orientation des jeunes filles (cf. page 7) ; la dimension sexuée des filières de formation reste ancrée. Malgré les efforts entrepris depuis une dizaine d'années notamment, les actions peinent à atteindre des « seuils critique » susceptibles d'assurer une réelle évolution.

La faible appropriation par les établissements des outils développés et leur diffusion limitée (difficulté à relayer les supports auprès des entreprises, manque d'actions de médiation pour accompagner leur diffusion dans les établissements...) ne permettent pas de valoriser les initiatives et de renforcer et d'étendre les « acquis ».

Ces actions ne peuvent apparaître pertinentes qu'en complément d'autres actions. L'ouverture et la mixité des métiers reposent sur un développement conjoint de l'information et de la connaissance des métiers mais aussi sur l'évolution et de la réflexion sur les conditions d'emploi et de travail dans les différents secteurs. L'expérience relayée par le Rectorat concernant une action menée dans le domaine agro-technique il y a quelques années le démontre : les résultats positifs de l'action avaient été rapidement contrariés par le constat d'un fort taux d'abandon des filles inscrites du fait de freins liés aux conditions d'accueil et de formation à la fois techniques (locaux...) et pédagogiques (enseignement...) dans les entreprises et centres de formation.

2.2.2. La formation des acteurs

Outre la mixité des métiers, la sensibilisation et la formation des acteurs apparaît comme un des axes d'intervention majeurs. Ces actions peuvent être différenciées selon le type d'acteurs qu'elles visent :

■ Formation des équipes éducatives : formateurs et enseignants

L'AFPA forme l'ensemble de ses formateurs à la question des discriminations, dans le cadre de modules obligatoires. C'est dans le cadre de cette approche globale de la lutte contre les discriminations qu'est intégrée la question de l'égalité hommes-femmes. La question des discriminations est également intégrée au niveau de la maquette des enseignements dans le cadre des formations aux métiers de chefs d'équipes.

La formation des enseignants à la question de l'égalité apparaît moins aboutie et relève de la formation continue qui peut intégrer des modules dédiés.

Le Service Académique d'Information d'Orientation (SAIO) du Rectorat de bordeaux assure deux types de formation auprès des équipes éducatives dans la perspective de sensibiliser les chefs d'établissements, les professeurs principaux et les enseignants à la problématique de l'orientation des filles et d'aider les équipes à intégrer dans leur projet d'établissement la dimension égalitaire entre les filles et les garçons :

- formation des équipes pédagogiques au niveau des Zones d'Animation Pédagogique (ZAP). Toutes les ZAP de l'académie (25 au total) ont bénéficié de cette formation.
- formation en établissement (proposée depuis la rentrée 2010).

En outre, le SAIO dispose d'un fonds documentaire qu'il prête aux établissements sur simple demande. Des ressources sont également mises à disposition des enseignants sur internet (site du Centre Académique de Ressources pour l'Egalité des Chances (CAREC) ; création et actualisation régulière d'une page Web sur la mission égalité des chances sur le site ONISEP Aquitaine).

Les formations ainsi dispensées ne proposent pas une approche approfondie de la question mais relèvent d'un premier niveau d'information et d'échange et de la présentation des ressources disponibles que les enseignants peuvent mobiliser. De plus, la limitation des choix des enseignants quant à l'offre de formation traduit leur difficulté d'accès à l'ensemble des formations proposées dans le cadre du Plan Académique de Formation.

■ Formation des prescripteurs

Le regard sur la formation et la sensibilisation des prescripteurs est déterminant tant ceux-ci sont placés au cœur des processus d'orientation qui fondent souvent les inégalités.

Les pratiques d'orientation font l'objet de questionnements, d'évaluations et d'ajustements permanents qui se traduisent par des injonctions institutionnelles multiples, difficilement mises en œuvre au niveau des pratiques professionnelles.

Le Conseil régional cherche à favoriser la coordination des politiques d'orientation et de formation professionnelle et à accompagner les conditions de mise en œuvre du dispositif de formation qu'il organise sur le territoire régional. C'est dans ce cadre que l'institution régionale travaille auprès des prescripteurs et relaie auprès d'eux des enjeux globaux de non-discrimination (liée au sexe, au handicap, à l'origine sociale...). Au-delà de cette attention, la question de l'égalité hommes-femmes n'est pas portée de façon spécifique auprès des prescripteurs ; la dimension « métiers en tension » apparaît davantage travaillée que la stricte dimension « ouverture des métiers et des représentations ».

Déclinant au niveau local des partenariats institutionnels, les CIDFF réalisent des interventions auprès de certaines Missions locales, PLIE (en projet dans les Pyrénées-Atlantiques) et établissements de formation. Il s'agit de proposer des ateliers sur la prise de conscience et la déconstruction des stéréotypes.

Les prescripteurs sont également visés par les « Jeudis de l'AFPA » qui proposent des ateliers représentant des situations réelles d'emploi dans le but de favoriser la connaissance des métiers chez les prescripteurs et de faire connaître aux jeunes des métiers autres que ceux présents dans leur environnement.

Au-delà des Missions locales et des PLIE, les OPCA tels qu'Unifformation et l'AGEFOS-PME développent différents outils de formation à destination de leurs équipes : interventions de spécialistes - DRDFE, Mission égalité, Retravailler -, accompagnement individuel des Conseillers par un référent Egalité, supports d'information, site spécifique dans l'intranet AGEFOS-PME recensant l'ensemble des outils de promotion et d'accompagnement, etc.

Il apparaît que le positionnement des prescripteurs par rapport à la question de l'égalité est variable selon le portage institutionnel de la question et selon le ressenti et les perceptions des conseillers (réticences ou, au contraire, conviction personnelle...). Les témoignages recueillis laissent apparaître que ce positionnement semble aujourd'hui surtout marqué par un sentiment d'impuissance, voire de découragement quand les efforts engagés depuis de nombreuses années ne se traduisent pas par une évolution quelconque de la situation (voire une régression en période de crise).

La formation des conseillers à cette question est pourtant nécessaire. Les équipes n'y sont pas systématiquement sensibilisées car les programmes de formation proposés ne sont pas pérennes.

■ Formation dans les entreprises et les organisations syndicales

Certains syndicats d'employeurs, comme l'USGERES mettent en place des outils de sensibilisation de leurs adhérents. Des correspondants nationaux et régionaux « Egalité » ont ainsi été formés en 2010 pour permettre de créer un réseau Egalité/diversité sur le territoire national (en Aquitaine 2 personnes formées), qui soit en capacité de développer un socle commun de connaissances, de maîtriser des éléments fondamentaux juridiques, conceptuels et techniques dans le champ de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité, d'interroger les pratiques professionnelles et de procéder aux adaptations nécessaires. Des supports pédagogiques sont également mis à disposition (Guide diversité, Guide du recrutement...).

2.2.3. L'information et l'accompagnement des femmes

Dans le cadre d'interventions en milieu scolaire, le club d'entreprises FACE agit en faveur de l'égalité en renforçant la connaissance des jeunes sur le monde du travail (mobilisation des filles sur des visites et des stages dans des entreprises, notamment des industries, mise en relation avec les entreprises...) et en proposant des modules dédiés aux savoir-être et savoir faire pouvant être valorisés dans les parcours d'insertion.

Si l'AFPA ne mène pas d'action spécifique auprès des stagiaires femmes en cours de formation (progression pédagogique indifférenciée selon le sexe), l'association leur propose un accompagnement relatif au positionnement professionnel pour les aider à intégrer les cadres sociaux et à valoriser leur candidature auprès des entreprises, notamment dans le cadre des entretiens de recrutement.

Pour les femmes en recherche d'emploi, un accompagnement socio-professionnel est notamment proposé par les CIDFF dans le cadre des « Bureaux d'accompagnement individualisée vers l'emploi » qu'ils animent. Les personnes qui y sont accueillies sont orientées par des partenaires (Pôle emploi, Missions locales, associations...) ou sollicitent directement la structure. Il s'agit d'un accompagnement individuel et collectif vers l'emploi qui permet de travailler sur la définition des choix professionnels, l'articulation avec les temps familiaux mais aussi sur les freins spécifiques des femmes (liés à leurs représentations sociales et psychologiques, mobilisation vers l'emploi).

L'accès à la qualification et à la formation continue constitue un vecteur de promotion professionnelle. A ce titre, le développement de l'information des salariés pour les convaincre de l'utilité de la formation est repéré comme un important axe de progrès par certains OPCA.

Différents opérateurs relèvent la plus grande difficulté de travailler les questions liées aux représentations stéréotypées, à la mixité des métiers... avec les personnes ayant de faibles niveaux de qualification, dont les identités apparaissent encore davantage construites en fonction de la norme de genre.

2.2.4. La création d'activité par les femmes

L'accompagnement proposé aux femmes dans le cadre de la création d'entreprise revêt une dimension à la fois individuelle et collective.

Afin de favoriser l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi, l'Etat et la Caisse des Dépôts et Consignations conventionnent des opérateurs chargés de mettre en œuvre, à travers le dispositif NACRE, un accompagnement à la création d'entreprise des personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés d'insertion durable dans l'emploi.

Le parcours NACRE comprend un suivi individualisé avant et/ou après la création/reprise de l'entreprise, un appui à la structuration financière (prêt à taux zéro) et un suivi de l'entreprise.

Dans le cadre de ce dispositif qui existe depuis deux ans, une attention particulière est donnée par les services de l'Etat au positionnement du public féminin : en Aquitaine, on comptait 40 % de femmes parmi les bénéficiaires la première année, 44 % la deuxième.

La mise en place de réseaux de femmes chefs d'entreprise permet également de soutenir et d'accompagner les femmes dans le montage de leur projet ou dans le pilotage de leur activité.

Créés il y a 30 ans, les Groupes Femmes de la Fédération française du Bâtiment (aujourd'hui 88 groupes recensent 3 000 femmes) constituent des lieux de transmission d'information et d'échange pour les dirigeantes d'entreprises et les conjointes collaboratrices.

Le CIDFF de la Gironde a quant à lui créé un réseau de femmes chefs d'entreprise avec un système de « marrainage » permettant l'échange et l'entraide. L'action « Entre-Prise d'Initiative et d'Emploi » (EPIE) du CIDFF intervient en amont de la création d'entreprise et vise à accompagner les porteurs de projet dans la réalisation de leur projet en définissant les modalités de sa mise en œuvre (dans le cadre d'un emploi salarié, d'une création d'entreprise...). Ce sont environ 10 femmes qui sont ainsi accompagnées pendant 4 mois.

2.2.5. L'accompagnement et le suivi des entreprises

■ Des actions d'incitation et d'accompagnement diversifiées

Des institutions soutiennent l'engagement et la mobilisation des entreprises en faveur de l'égalité.

Ainsi, le Conseil régional d'Aquitaine attribue un bonus financier d'un montant de 500 € aux entreprises recrutant des femmes sur des métiers masculins. La communication effectuée sur cette mesure a permis de faire connaître ce dispositif aux entreprises. Mais l'incitation financière n'apparaît pas assez forte pour intéresser les entreprises qui ne sollicitent pas cette mesure (d'où une réduction des crédits dédiés à ce programme).

Au-delà d'un soutien financier, différents organismes accompagnent les employeurs à la prise en compte des questions d'égalité et de mixité professionnelles.

La Mission Egalité Aquitaine, qui associe depuis fin 2005 la DRDFE, la DIRECCTE et la COPIRE est spécifiquement dédiée à cette mission de favoriser l'égalité au niveau des entreprises. Elle vise à informer et accompagner les entreprises et à organiser des événements pour susciter des initiatives et actions dans le domaine de l'égalité professionnelle.

La Mission Egalité Aquitaine s'appuie sur les outils développés par l'Etat en direction des entreprises pour en déployer et accompagner la mise en œuvre dans le territoire régional :

- Le rapport de situation comparée.
- L'aide au conseil.
- Le contrat pour la mixité des emplois.
- Le contrat d'égalité professionnelle.
- Le label Egalité. Ce label est attribué par l'Association Française de Normalisation (AFNOR) pour une durée de 3 ans renouvelables ; la procédure prévoit un audit de suivi à mi-parcours sur la base d'un dossier fourni par l'entreprise.

On recense aujourd'hui en Aquitaine :

- 55 entreprises ayant signé soit un contrat pour la mixité des emplois, soit une convention d'égalité, au bénéfice de 142 femmes.
- La signature du 1er contrat d'égalité professionnelle en Aquitaine avec l'entreprise RTE TESO (près de 900 salarié(e)s concerné(e)s) ;
- 80 contrats (individuels ou collectifs) pour la mixité des emplois signés (200 salariés concernés) ;
- Le Label Egalité a été décerné à une entreprise régionale (Veolia Propreté Aquitaine) ; 3 entreprises ont entamé les démarches de certification.

L'Aquitaine est la 1^{ère} Région de France au niveau des contrats pour la mixité des emplois. A l'inverse, elle ne compte sur son territoire qu'une seule entreprise disposant du label Egalité. Ce label s'appuie sur un cahier des charges contraignant ; il représente une démarche lourde et un investissement important des entreprises et tend à ne concerner de ce fait que les grandes entreprises.

Par ailleurs, l'ARACT est amenée à réaliser auprès des entreprises des diagnostics généralistes, un accompagnement des conduites de projet et le développement d'approches collectives par secteur d'activité ou bassin d'emploi.

Certains OPCA et syndicats d'employeurs valorisent également la prise en compte des enjeux d'égalité et de mixité auprès des entreprises. La mobilisation et l'engagement de certaines entreprises se manifestent alors par la formalisation de chartes (diversité, égalité), le développement de partenariats ou encore la mise en place d'accords-cadre, en lien avec les organisations syndicales.

Enfin, outre des interventions externes (scolaires, demandeurs d'emploi...), le réseau d'entreprises FACE vise à accompagner les entreprises, en associant organisations syndicales et salariés, dans la réalisation de diagnostics et la mise en place et le suivi de plans d'actions. Au-delà des chartes et labels qu'il s'agit de faire vivre, différents outils sont mobilisés : formation des managers, groupes de travail... afin d'agir et de faire évoluer les process et de favoriser l'égalité.

■ Des outils peu coercitifs

Dans le cadre des missions de contrôle et d'inspection du travail effectués par les services de l'Etat, la place des femmes figure comme un point de vigilance parmi les autres thématiques étudiées. Dans la mesure où les procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail n'isolent pas les infractions relevées, la situation des femmes au sein des entreprises de la région demeure peu visible.

La faible visibilité de cette problématique est renforcée par le déséquilibre entre les effectifs des services de contrôle (114 personnes) et le nombre d'entreprises sur le territoire (300 000) qui indique un taux de contrôle marginal. En outre, les contrôles, généralement liés au caractère flagrant de la situation ou à des plaintes, peuvent difficilement prétendre à l'exhaustivité.

De façon plus large, il apparaît que les mesures de contrainte ne démontrent pas une pleine efficacité.

Si elles assurent une certaine mise à niveau des pratiques, elles ne permettent pas de profondes évolutions. Les obligations légales, pourtant peu ambitieuses, sont vécues par les entreprises (notamment les TPE et PME) comme des contraintes avec lesquelles elles se mettent en conformité, de façon minimale. Un engagement volontariste apparaît essentiel pour favoriser une réelle égalité.

Bien qu'utiles, les objectifs chiffrés et systèmes de quotas démontrent des effets limités dans le sens où ils n'agissent pas sur la structure même. Ils n'attaquent pas les dispositions plus informelles (réseaux, co-optage...) ; et peuvent induire une féminisation « en trompe-l'œil », et non massive, par le cumul de postes par un petit nombre de femmes. N'agissant que sur le « haut », les sphères dirigeantes, les quotas apparaissent insuffisants pour agir sur les causes structurelles. Il apparaît plus largement qu'aucun dispositif seul ne peut avoir d'influence significative.

2.3. Les limites d'une action ponctuelle, peu suivie et peu coordonnée

Au-delà des biais propres à chaque axe d'intervention (efficacité limitée des quotas, faiblesse des mesures contraignantes, formations non systématisées...), les actions développées en région en faveur de l'égalité démontrent des limites qui neutralisent leur efficacité et leur portée.

2.3.1. Une absence de mesure et de suivi du phénomène

Dans le cadre de son action en faveur de l'égalité filles/garçons, le Rectorat de Bordeaux assure une mission de veille et d'analyse par la production d'un bilan statistique académique annuel. Cet état des lieux de l'orientation dans l'académie est constitué d'une analyse générale de l'orientation des filles et d'une présentation du taux de féminisation pour chaque section. Cet outil est diffusé auprès des corps d'inspection et des équipes éducatives. Mais si l'on excepte ce document dont la diffusion reste essentiellement interne, la question des inégalités hommes/femmes ne fait pas l'objet d'un suivi et d'une analyse spécifiques. L'analyse des politiques publiques et des différents dispositifs au travers de données statistiques sexuées est marginale, sinon inexistante. Des données existent mais elles sont éparées (émanant de sources diverses, disponibles thème par thème) et ne sont pas agrégées, actualisées ni exploitées.

Les acteurs du champ de l'éducation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi entendent le plus souvent traiter la question des inégalités hommes/femmes de façon transversale. Mais l'absence de priorisation de cette question et de moyens financiers afférents se manifeste dans les conditions d'analyse du phénomène qui demeurent superficielles : la production de statistiques et d'études est peu orientée sur les inégalités de genre. Cette absence de mesure et de suivi du phénomène tend à favoriser son invisibilité qui, dans un effet d'entraînement, entretient la relégation de la question au rang des axes dits transversaux mais peu structurants.

L'action en faveur de l'égalité hommes/femmes bute donc sur un flou statistique qui ne permet pas d'assurer la collecte des données et la mesure suivie et systématisée des différences de traitement entre hommes et femmes.

2.3.2. L'absence d'une politique structurée et le manque d'efficacité d'actions ponctuelles

Les actions développées en région en faveur de l'égalité hommes/femmes relèvent d'initiatives volontaristes diverses. Mais le manque de structuration de l'intervention de chaque acteur limite leur portée.

Les diverses actions en faveur de la mixité, notamment celles recueillant le témoignage de personnes s'étant orientées dans des métiers atypiques et de leurs employeurs, démontrent des résultats intéressants mais qui ne dépassent pas le cadre de l'action et des personnes impliquées dans sa mise en œuvre. De ces actions, on relève les résultats positifs mais aussi leur manque de diffusion, un faible effet-levier, une valeur d'exemple limitée.

Il s'agit pourtant de soutenir le développement de ces actions afin de poursuivre les expérimentations menées, même à petite échelle, et d'évaluer les leviers d'action, les points de blocage, etc. La multiplication et le foisonnement des initiatives sont producteurs de changement. Mais leurs effets sont limités par des cadres d'action circonscrits et parcellaires.

De la même façon, les actions de formation (des équipes éducatives, des conseillers d'orientation et d'insertion...) sont proposées dans un cadre restreint (durée des formations et effectifs concernés limités), ponctuel et non systématique (laissé à l'appréciation des personnes et dépendant de financements fluctuants). Ces conditions de formation apparaissent d'autant moins satisfaisantes que la sensibilisation et la formation aux enjeux de l'égalité nécessitent une actualisation régulière.

2.3.3. Les difficultés du partenariat : des responsabilités partagées, des responsabilités diluées ?

Au-delà d'un manque de structuration interne, les actions développées en région en faveur de l'égalité sont faiblement coordonnées entre elles.

La question de l'égalité hommes/femmes semble poser un souci de légitimité aux acteurs ; leur capacité d'action et l'aire d'influence des actions qui pourraient être développées font l'objet de questionnements récurrents. Face à l'ancrage et au poids des représentations et des stéréotypes, les actions sont rapidement remises en cause. Ainsi, la multiplicité des facteurs et l'influence croisée des différents systèmes (éducation, orientation, environnement social et familial, entreprises...) tendent à affaiblir les responsabilités des acteurs plutôt qu'à légitimer une intervention coordonnée et décloisonnée.

■ Des contextes institutionnels peu favorables

Au centre des processus d'orientation, les prescripteurs apparaissent comme un « maillon » essentiel de la lutte contre les inégalités. Mais la masse de dispositifs que doivent intégrer les conseillers dans le cadre de leur activité d'accompagnement semble saturer l'action et ne permettre qu'un relais minimal des préoccupations en matière d'égalité et de mixité. Les contextes institutionnels ne favorisent pas le portage de la question auprès des usagers et auprès des employeurs. L'injonction à la mise en emploi immédiate de tous les publics, même les plus en difficulté, s'impose avec de plus en plus de force aux structures et aux professionnels, au niveau de leurs pratiques. Les conseillers tendent à se mettre en conformité avec cette injonction institutionnelle qui réduit progressivement la place pour des démarches d'accompagnement global.

Dans ce contexte, face aux attentes et demandes de la personne et à l'offre d'insertion et d'emploi disponible, il est difficile pour le prescripteur de porter le regard et l'action sur les enjeux d'égalité et de mixité. Le relais de ces questions dans le cadre de la démarche d'accompagnement réalisée repose sur la conviction et l'engagement individuels.

Les associations et organismes travaillant spécifiquement sur la question de l'égalité développent une approche croisée et globale, cherchant à investir les différents lieux où se jouent les différences de traitement hommes/femmes et les rapports inégalitaires. Les actions mises en place visent donc à informer et sensibiliser les différents publics, au sein des entreprises (salariés et employeurs), des organismes de formation et des établissements scolaires. Mais des résistances et la complexité des procédures tendent à entraver l'accès aux établissements. Les interventions en milieu scolaire reposent sur l'initiative des enseignants ; compte tenu des freins institutionnels, l'engagement et la volonté des acteurs (enseignants, formateurs...) sont là aussi indispensables.

■ Des procédures trop rigides

La multiplicité des facteurs d'inégalités appelle le renforcement d'une action croisée et coordonnée. La diffusion des actions réalisées et le développement de nouvelles initiatives nécessitent la constitution de réseaux de partenaires multiples. Or, les partenariats et coopérations institutionnelles sur la question ne sont pas systématiques et apparaissent variables et peu aboutis. La plus value du partenariat est aujourd'hui insuffisamment reconnue sur la question.

Les associations pâtissent en outre d'un manque de reconnaissance institutionnelle ; les difficultés rencontrées par les associations dans leurs relations aux pouvoirs publics lèsent l'action de promotion de l'égalité.

Les modes de collaboration entre les initiatives et structures locales et l'intervention publique sont organisés à partir de procédures qui semblent inadaptées au projet et aux moyens des associations et peuvent constituer des freins au développement d'une action efficace.

Relevant d'une approche sectorielle et cloisonnée, les outils utilisés par les pouvoirs publics (appels à projets, appels d'offres...) se heurtent au fonctionnement et au projet de structures militantes fragiles, dont l'engagement permet pourtant d'accompagner des publics exclus des structures institutionnelles.

Le manque de souplesse des logiques de dispositif et d'appel à projets dont les conditions de financement évoluent constamment engendre une mise en tension permanente des structures.

■ Des mesures peu contraignantes

Au niveau des entreprises, la mobilisation inégale des acteurs économiques est en lien avec des obligations légales et des mesures faiblement coercitives. Les accords sur l'égalité hommes/femmes conclus dans de nombreuses grandes entreprises prévoient des actions volontaristes mais ne sont frappés d'aucune sanction si les clauses de l'accord ne sont pas respectées. La faible mobilisation des différents acteurs (dont les organisations syndicales) ne permet pas de placer la question au cœur des négociations.

Si toutes les entreprises doivent veiller à favoriser une égalité d'accès et d'évolution dans l'emploi, toutes ne disposent pas des mêmes moyens. Les besoins particuliers des TPE et des PME, qui représentent 80 % des entreprises d'Aquitaine, sont peu pris en compte.

Certains secteurs peuvent également présenter des difficultés qui leur sont particulières. Ainsi, dans l'Economie Sociale et Solidaire (ESS), le mouvement de syndicalisation, la professionnalisation et le positionnement des dirigeants du secteur en tant qu'employeurs sont des évolutions récentes. 80 % des structures de l'ESS emploient moins de 5 salariés et les syndicats y sont encore très peu présents. Dès lors, le secteur de l'économie sociale et solidaire, malgré les intentions et les efforts entrepris, peut accuser un certain retard en matière d'égalité professionnelle et requiert sans doute des dispositifs d'accompagnement particuliers.

2.4. Éléments de comparaisons inter-régionales et internationales : contrastes et avancées

2.4.1. Au plan international : des réalités nationales contrastées

Le Rapport annuel sur les inégalités entre les sexes publié depuis 6 ans par le Forum économique mondial classe 135 pays, représentant plus de 93 % de la population mondiale, à partir de critères statistiques dans quatre domaines :

- Participation et perspectives économiques : salaires, participation et accès aux emplois hautement qualifiés.
- Education : accès à l'éducation élémentaire et supérieure.
- Responsabilités politiques : représentation dans les structures décisionnaires.
- Santé et espérance de vie.

Il ressort du rapport 2011 que les « pays nordiques se maintiennent en haut du classement avec une réduction de plus de 80 % des disparités entre les sexes, alors que les pays au bas du classement en sont à 50 % ».

En France comme dans le reste du monde, la parité économique n'atteint pas les niveaux obtenus dans les domaines de la santé et de l'éducation en faveur des femmes.

Classée en 18^{ème} position en 2009, puis 46^{ème} en 2010, la France continue sa chute, figurant aujourd'hui au 48^{ème} rang. Cette baisse de l'indicateur s'explique principalement par la place qu'occupe la France en matière d'écart de salaire : 131^{ème} sur 135.

Néanmoins, la France reste dans les 10 premiers pays du monde concernant le domaine de l'éducation, démontrant ainsi un avantage compétitif dans le développement d'un vivier important de femmes diplômées.

Dans l'ensemble des pays européens, l'évolution radicale de la situation des femmes en deux ou trois générations semble aujourd'hui marquer le pas.

Les différentes réalités nationales sont contrastées et marquées par des singularités qui s'expliquent par l'histoire, les normes sociales et culturelles et les politiques publiques de chaque pays. Aucun modèle n'est exemplaire mais certains apparaissent plus avancés que d'autres.

Les Pays-Bas, la Suisse ou l'Allemagne ont des taux d'emploi féminin à temps partiel très élevés (de 75 à 90 %) qui renvoient à des modèles familialistes²⁷ très forts (absence ou faiblesse des modes de garde) et qui instituent des relations de dépendance économique des femmes à l'égard des hommes ou de l'Etat (compte tenu du taux de divorce).

Les anciens pays du bloc soviétique gardent des traces de régimes plus favorables à l'égalité : les femmes bulgares, roumaines, hongroises et polonaises sont davantage diplômées que les hommes, occupent peu d'emplois à temps partiel et les écarts de salaire avec les hommes sont sensiblement inférieurs à la moyenne européenne. Mais le manque de structures d'accueil de la petite enfance rend difficile la conciliation vie professionnelle/vie familiale et tend à soustraire les femmes du marché du travail.

L'Europe du Sud se caractérise par de forts contrastes. Tandis qu'en Italie et en Grèce, la participation des femmes au marché du travail est faible et les inégalités domestiques très marquées, le Portugal apparaît très égalitaire : taux d'activité élevé, proportion de femmes à temps partiel deux fois inférieure à la moyenne européenne, impact de la maternité sur l'emploi quasi-nul, grande proportion de jeunes enfants gardés en structure collective, inégalités salariales et domestiques contenues...

Souvent présentés en exemple en matière d'égalité des sexes, les pays nordiques, en particulier la Suède, affichent des résultats positifs dans la vie politique et dans la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle grâce à des politiques familiales volontaristes (prestations familiales généreuses, congés parentaux ouverts aux deux parents, services d'accueil nombreux pour la petite enfance). Mais les avancées apparaissent beaucoup plus nuancées en matière d'égalité professionnelle : surreprésentation du temps partiel dans l'emploi féminin, emplois moins rémunérés, inégalités salariales, plafond de verre, etc.

Dans ce panorama, le modèle français apparaît aussi contrasté, conjuguant fort niveau d'activité féminine et fécondité élevée d'une part et inégalités domestiques et qualité de l'emploi des femmes dégradée d'autre part.

Les directives européennes incitent les membres de l'Union Européenne à progresser en matière d'égalité mais les différences de représentations culturelles et de schémas nationaux induisent de forts décalages selon les pays et une difficulté d'harmonisation et de mise en œuvre de l'égalité au niveau européen. Les politiques nationales, plus ou moins volontaristes selon les Etats, restent prépondérantes.

(27) Les modèles familialistes désignent des systèmes politiques et culturels attribuant une grande importance à la famille en tant que valeur sociale.

2.4.2. Au niveau infra-national : des collectivités pilotes

Sous l'impulsion notamment de l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe et de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale qui réunit 80 collectivités signataires en France et 1 000 en Europe, des collectivités locales s'engagent dans des actions opérationnelles pour faire progresser l'égalité des femmes et des hommes.

L'action de certaines Régions illustre les politiques volontaristes qui peuvent être déployées en faveur de l'égalité.

Après la Région Picardie et la Ville de Rennes, la **Région Bretagne** a été la 3^{ème} collectivité territoriale française à obtenir le Label Egalité délivré par l'AFNOR.

La volonté politique d'inscrire l'égalité entre femmes et hommes dans toutes les compétences régionales s'est illustrée par l'élection en 2004 d'un exécutif de seize élus strictement paritaire à la tête de la Région. Une vice-présidence porte, depuis 2004, la politique dédiée à l'égalité des droits et à l'innovation sociale.

Les services régionaux comprennent une Direction de l'Egalité et de la Formation tout au long de la vie auprès de laquelle est placé un Pôle Egalité des droits et innovation sociale.

Une Charte formalise l'engagement pour l'égalité en faveur des agents de la Région. Elle porte sur la parité de recrutement, la représentation syndicale, la formation, la promotion interne, le temps de travail...

Le GIP régional emploi-formation (Gref) abrite sur son site Internet une base de données régionales avec les ressources, les acteurs, les initiatives pour l'égalité en Bretagne.

Pour encourager les entreprises à améliorer leurs pratiques, le Conseil Régional a fait de la promotion de l'égalité professionnelle femmes/hommes un des critères pour bénéficier d'une aide régionale.

L'accès égalitaire des femmes et des hommes à la formation est l'une des orientations fortes de la politique régionale emploi-formation. Les organismes de formation financés par la Région doivent, par exemple, s'engager dans une démarche en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi au sein de leur propre structure et en direction des publics accueillis (modules de formation à l'égalité).

Il est également à noter que l'égalité fait partie des axes du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) 2011-2015 avec deux priorités : l'orientation scolaire des filles et des garçons et la sécurisation des parcours professionnels.

Les demandes de soutien financier des porteurs de projets « Égalité » sont instruites au regard des critères des politiques sectorielles (économie, formation, etc.) et financées dans ce cadre. Mais cette instruction est accompagnée par le Pôle « égalité des droits et innovation sociale » en cas de besoin, et un budget dédié de 200 000 permet, de plus, de financer des actions spécifiques.

Signataire de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, le **Conseil régional des Pays-de-la-Loire** s'est doté en 2009 d'un Plan d'actions régional en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Présidée par la vice-présidente du Conseil régional en charge de l'égalité des femmes et des hommes, une Commission régionale consultative de l'Égalité a été instituée ; elle réunit une quarantaine de représentant(e)s des associations et organisations de la société civile investies dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

sur le territoire ligérien, ainsi que des élus régionaux. La Commission a participé à l'élaboration du Plan d'action et a conduit ses travaux sur la base d'un état des lieux régional.

L'Agenda 21 régional intègre la problématique de l'égalité femmes-hommes comme condition de réalisation d'un développement durable et équitable de manière transversale. Il comprend un chapitre sur la « responsabilité sociale de l'entreprise ». Une réflexion est en cours pour intégrer la problématique de l'égalité dans la charte de l'éco-conditionnalité des aides aux entreprises.

Un correspondant à l'égalité hommes-femmes a été nommé dans chacune des neuf commissions du Conseil régional.

Après la signature en 2007 de la Charte Européenne pour l'égalité dans la vie locale, **le Conseil régional de Midi-Pyrénées** a adopté en 2008 un Plan d'actions décliné en 18 mesures en lien avec ses compétences pour l'égalité dans la vie locale.

Cette politique est portée par une Conseillère régionale déléguée à l'Egalité femmes-hommes et à la parité qui préside le Comité Consultatif Régional de l'Egalité, instance de concertation et de dialogue créée en 2006 avec les acteurs et les partenaires locaux et institutionnels.

Le Comité est consulté sur les politiques d'égalité hommes-femmes dans les champs d'intervention de la Région notamment en matière d'éducation, d'emploi et de formation.

3^{EME} Partie

AGIR POUR L'EGALITE HOMMES/FEMMES EN AQUITAINE : DES PROPOSITIONS

L'étude des parcours des Aquitains et des Aquitaines à l'école, dans l'entreprise, dans la vie publique et privée démontre que l'égalité n'est pas spontanée et que la mixité ne suffit pas à la garantir. Sans action volontariste, l'orientation scolaire, la formation professionnelle, les organisations de travail, etc. reproduisent les stéréotypes de genre.

Le CESER est conscient des limites de l'engagement unilatéral d'un acteur, lequel peut difficilement permettre de résoudre une question qui relève de sphères et d'influences si diverses et d'un environnement social et culturel complexe.

Mais d'une part, la somme des interventions est gage d'efficacité. D'autre part, par un engagement fort, une collectivité est en mesure d'exercer un rôle moteur auprès des autres acteurs et d'impulser une dynamique vertueuse. Le CESER souhaite ainsi souligner la possibilité et la capacité d'entraînement d'une intervention régionale volontariste sur la question de l'égalité hommes/femmes.

3.1. Des conditions de réussite

3.1.1. Une action publique volontariste : l'égalité n'est pas spontanée

Les acteurs publics et privés se sont certes saisis de la question de l'égalité et diverses initiatives parsèment le territoire mais les actions ponctuelles ne produisent que des effets ponctuels ; ceux-ci disparaissent aussitôt les mesures arrêtées.

Relancée au cours des années 1990 sous l'impulsion des institutions européennes et des politiques communautaires, la dynamique en faveur de l'égalité hommes/femmes semble aujourd'hui « marquer le pas ». Or, au regard de la persistance des inégalités et des freins qui pèsent sur les vies et carrières des femmes, la situation en 2012 est loin d'être satisfaisante. Il s'agit aujourd'hui de créer les conditions pour marquer et installer de nouvelles avancées.

Les inégalités actuelles relèvent de logiques et de causes structurelles qui dépassent le cadre privé (de l'entreprise, du couple...) ; l'action collective apparaît indispensable pour affirmer et favoriser la place des femmes dans la société. Public, le débat doit permettre d'assurer un cadrage ferme de la question, de susciter et de fixer des objectifs (adaptés et négociés) et de mobiliser des acteurs déterminés sur la question.

Au-delà des mesures correctives, il semble nécessaire d'agir en amont sur les représentations et d'avoir ainsi une prise sur l'environnement social et culturel. Il s'agit alors de porter conjointement l'effort sur les inégalités professionnelles d'une part et sur les inégalités parallèles et en amont (système éducatif, vie sociale...) d'autre part.

L'enjeu est de développer des solutions complémentaires, de favoriser des actions simultanées dans les différents domaines. La multiplicité des sphères où les rapports inégalitaires se fondent et se confortent (éducation, orientation, vie privée et familiale, vie professionnelle, médias...) indique l'étendue et la diversité des champs à investir.

Faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes doit donc reposer sur une volonté partagée par tous les acteurs socio-économiques. Les acteurs politiques doivent marquer leur volonté d'opérer un changement.

L'affirmation d'une volonté politique, dans le cadre d'une action publique structurée et stabilisée, apparaît essentielle afin d'assurer l'impulsion d'une dynamique territoriale durable.

3.1.2. Une stratégie transversale au service de la cohésion sociale et du développement économique du territoire

Les textes de référence européens posent que l'égalité assure à tous les êtres humains la possibilité de développer librement leurs capacités individuelles et de prendre des décisions, sans être limités par de stricts rôles fondés sur le genre. Le Conseil de l'Europe traduit ainsi l'égalité par « l'égle visibilité, autonomie, responsabilité et participation des hommes et des femmes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée ».

Pour autant, « l'égalité des sexes n'est pas la similitude ou l'identité de ceux-ci, pas plus qu'elle ne doit établir pour norme les conditions et modes de vie des hommes »²⁸. Il s'agit ainsi de défendre l'idée que tendre vers l'égalité ne signifie pas rechercher une stricte parité dans tous les domaines mais plutôt favoriser l'égalité de traitement d'une part et l'« égalité des possibles »²⁹ d'autre part, afin d'assurer et de généraliser, pour les hommes et pour les femmes, un même accès au choix.

Tout au long de leur vie, les différences entre les hommes et les femmes se traduisent par des inégalités qui limitent les projets et aspirations des femmes, leurs choix d'orientation, leurs trajectoires professionnelles et leurs parcours de vie. Ce constat est préjudiciable au regard des enjeux de justice sociale et de développement économique, fondamentaux pour le développement régional.

Pour être « durable », le développement doit concilier trois éléments majeurs : la préservation de l'environnement, l'efficacité économique et l'équité sociale. La question de l'égalité entre les hommes et les femmes s'inscrit donc pleinement dans le cadre de cet enjeu. Au même titre que le développement durable dans son ensemble, il apparaît alors logique et nécessaire que cette question soit positionnée au niveau régional comme une priorité stratégique transversale, dotée des moyens appropriés.

Compte tenu des éléments de constat et d'analyse développés dans le présent rapport, il nous faut considérer que les politiques publiques ne sont pas neutres au regard de leurs incidences et de leurs implications pour les femmes.

L'égalité de traitement et les actions « positives » de rattrapage des inégalités existantes ne sont pas des stratégies suffisantes pour garantir l'égalité des sexes et lutter contre les causes structurelles des inégalités. Il apparaît nécessaire d'enrichir ces mesures d'une approche qui permettrait de tenir compte lors de la programmation, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation de toutes les interventions, des effets de ces dernières sur la situation respective des femmes et des hommes.

Il s'agit alors d'interroger et d'orienter l'ensemble des politiques courantes, quelles que soient les thématiques, au moyen d'une approche intégrée qui consiste en « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »³⁰.

La Région a tout intérêt à s'engager de façon plus appuyée dans l'action tant la question des inégalités et de la situation des femmes est reliée à des problématiques connexes

(28) Conseil de l'Europe,
« L'approche intégrée de l'égalité
entre les femmes et les hommes »,
2004.

(29) MAURIN Eric,
L'égalité des possibles.
La nouvelle société française.
Editions du Seuil, 2002.

(30) Conseil de l'Europe,
« L'approche intégrée de l'égalité
entre les femmes et les hommes »,
2004.

majeures : innovation et performance économique, lutte contre la précarité, insertion socio-professionnelle et accès à l'emploi...

Aussi bien au sein de sa propre structure - par le biais d'une gestion des ressources humaines dynamique - que dans le champ de ses compétences, la collectivité régionale dispose de nombreuses possibilités pour faire avancer la cause des femmes. Au-delà de son action propre, l'engagement de la Région en faveur de l'égalité permettra de jouer un rôle moteur auprès des différents acteurs du territoire : collectivités territoriales, organismes de formation, prescripteurs, OPCA, entreprises, etc.

La poursuite d'un effort d'exemplarité, interne et externe, permettra d'assurer ce rôle de facilitation.

3.2. Pour une Région exemplaire dans son fonctionnement interne

3.2.1. Une politique interne en faveur de l'égalité professionnelle

L'exemplarité dans les pratiques quotidiennes doit être entendue non comme une finalité en soi mais comme une démarche d'amélioration continue du fonctionnement de l'institution.

La fonction publique territoriale n'échappe pas au constat de l'inégalité bien que les femmes soient plus nombreuses que les hommes dans ses métiers (cf. page 12). Si leur statut garantit l'égalité de droit entre les agents, la réalité présente des déséquilibres souvent induits par la sphère privée.

En tant qu'employeur, en vue de garantir l'égalité professionnelle au sein de ses services, le Conseil régional doit favoriser, dans le cadre de sa politique interne, la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle³¹.

Le bilan social du Conseil régional ne fournit pas une analyse genrée détaillée de la situation des agents. La réalisation d'un diagnostic approfondi de la situation des femmes et des hommes apporterait une meilleure connaissance des éventuelles inégalités vécues par les agents. Son élaboration peut s'appuyer sur le modèle des rapports de situation comparée auxquelles sont astreintes les entreprises privées.

Cette analyse permettrait d'entreprendre, avec l'association des représentants du personnel, un plan d'actions en faveur de l'égalité dans l'administration régionale intégrant les relations sociales, le management des ressources humaines et la prise en compte des rôles familiaux des agents.

Cette réflexion pourrait identifier des axes de progrès tels que :

- L'accès aux postes à responsabilité.
- L'accès des personnels de catégorie C à la formation continue.
- La réflexion sur les difficultés posées par le recours au temps partiel.
- Les aménagements organisationnels : réflexion sur l'organisation des réunions, déplacements domicile/travail, visioconférence, télétravail...

3.2.2. Une organisation et des moyens dédiés

Compte tenu des résistances et des présupposés auxquels la démarche se heurte, l'objectif de prendre en compte de façon continue la question du genre et d'agir en faveur de l'égalité appelle l'affectation de moyens spécifiques qui puisse marquer une volonté affirmée et une implication particulière.

(31) Voir à ce sujet le rapport du CESER « Organisation du travail et temps sociaux : pistes pour l'innovation sociale et le dialogue social territorial en Aquitaine » (2007).

Pour intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les pratiques, il faut une impulsion et un appui institutionnel ; l'exécutif régional et les services doivent se montrer déterminés pour atteindre des objectifs d'égalité et savoir les intégrer dans leur travail. Afin de porter le changement à tous les niveaux de l'organisation (politique et administratif), les modes de fonctionnement de l'institution régionale et des différents acteurs concernés devraient être adaptés de façon à s'assurer que la question de l'égalité fasse l'objet d'un suivi attentif et soutenu quant à l'impulsion d'actions, la sensibilisation des acteurs, la veille, etc.

Axes de travail et propositions

- Réaliser un diagnostic approfondi suivi de la situation des femmes et des hommes dans l'administration régionale.
- Définir un plan d'actions en faveur de l'égalité au sein de la collectivité régionale.
- Nommer un(e) Vice-Président(e) en charge des questions d'égalité.
- Mettre en place une équipe dédiée : mise en place de référents dans les différents services et d'un coordonnateur placé auprès de la Direction générale des services.

3.3. Pour une politique régionale volontariste en faveur de l'égalité

Afin de favoriser l'amélioration de la situation des femmes par l'éducation, la formation, l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle, le Conseil régional doit veiller à intégrer et prendre en compte une approche de genre dans tous ses travaux : du diagnostic et la définition à la mise en place et l'évaluation des projets et des politiques régionales. Il s'agit d'introduire l'égalité hommes/femmes au cœur des politiques et stratégies de la Région.

3.3.1. Vers un dispositif partenarial permanent d'observation et de coordination : un laboratoire régional de l'égalité hommes/femmes

Quel que soit le thème, les données quantitatives doivent servir de base pour une analyse qualitative afin d'orienter les politiques publiques et de positionner les actions selon les territoires.

Or, les statistiques ne sont que partiellement sexuées. Au niveau des différents acteurs régionaux, elles sont collectées de façon éparse et variable, peu exploitées et non accompagnées d'une analyse qualitative. Les politiques sont réputées « neutres » et ne sont donc pas considérées comme devant intégrer la notion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. La question de savoir si les hommes et les femmes bénéficient différemment de ces politiques ne se pose donc généralement pas naturellement.

Un effort doit être entrepris pour que tous les acteurs concernés soient en mesure de connaître et de suivre les réalités et les évolutions liées à la situation des femmes et ainsi de pouvoir élaborer des actions sur la thématique. Il s'agit donc de systématiser la « sexuation » des données et le développement des analyses genrées.

Dans le cadre des projets financés par le Fonds Social Européen (FSE), tous les indicateurs sont sexués, qu'il s'agisse des caractéristiques des participants (indicateurs de réalisation) ou des informations relatives à leur sortie (indicateurs de résultats). Ces derniers permettent

d'avoir une situation chiffrée et objective sur la part des femmes dans les actions soutenues par le FSE et de disposer des informations sur leur devenir à l'issue des projets. Le Conseil régional pourrait s'inspirer de ce type de démarche.

La mise en place et la généralisation d'outils d'analyse performants permettront un ciblage plus fin des actions et serviront ainsi à la fois publics féminins et masculins.

Des acteurs locaux œuvrent en faveur de la reconnaissance des droits des femmes et de leur place dans la société. Il convient d'appuyer et de valoriser la richesse de ces initiatives.

A cette fin, la Commission suggère la mise en place d'un outil permettant au niveau régional une approche globale et partenariale et une impulsion permanente sur la thématique de l'égalité.

Impliquant acteurs de terrain, institutions et universités, ce lieu-ressource permettrait de développer les données et analyses genrées, de fédérer les différents réseaux, d'observer les réalités des territoires et d'en suivre les évolutions, de mutualiser et de coordonner les actions, d'appuyer les décisions.

Dans un premier temps, un tel outil ou une instance pourrait en effet permettre de centraliser les statistiques et études faites par tous les acteurs (services de l'Etat, collectivités locales, associations, syndicats, chambres consulaires, branches professionnelles, universités, centres de recherche...) et fournir à tous les décideurs un diagnostic précis des activités des hommes et des femmes, de leurs approches et besoins spécifiques pour ensuite développer des actions coordonnées, mener une veille stratégique pour informer les acteurs des expériences tentées afin d'en assurer la capitalisation et la valorisation.

La mise en place d'un dispositif d'observation permanent devant associer un large réseau d'acteurs semble essentielle tant en terme de connaissance des réalités régionales que d'appui à l'action.

Au-delà d'une fonction d'observation, la mise en œuvre d'un dispositif central soutenant les acteurs engagés, mobilisant de nouveaux partenaires et permettant de connaître, de coordonner et d'impulser les actions apparaît nécessaire, en veillant toutefois à préserver la pluralité des approches et des initiatives et la complémentarité naturelle des acteurs.

Il s'agirait de concevoir un « laboratoire » régional de l'égalité, instrument d'actualisation permanente et de construction de l'action.

Axes de travail et propositions

- Systématiser la collecte de données sexuées dans les documents de montage et d'évaluation des projets du Conseil régional (indicateurs de réalisation et indicateurs de résultat).
- Soutenir la création d'un « laboratoire » régional de l'égalité, dispositif local d'observation, de concertation et de coordination sur la thématique de l'égalité.

L'action en faveur de l'égalité pourrait ainsi être mise en cohérence dans le cadre d'un dispositif partenarial global mais il s'agit également pour le Conseil régional d'Aquitaine d'amplifier son action en prenant appui sur ses compétences propres. Décliner une approche volontariste dans le cadre de ses politiques sectorielles afin de favoriser la prise en compte et le renforcement de l'égalité auprès des publics et de ses partenaires.

3.3.2. Education / Formation professionnelle

■ Généraliser la formation des acteurs de l'éducation, l'orientation, la formation, l'insertion et l'emploi

Le poids des représentations et des stéréotypes pèse sur les pratiques professionnelles de l'ensemble des acteurs ; chacun et chacune est amené à réagir différemment face à un public féminin ou masculin.

La formation apparaît comme une réponse pertinente à la prise en compte du principe d'égalité des chances. La prise de conscience de l'existence réelle de problèmes d'inégalité d'accès aux politiques ou aux actions et la connaissance de la législation sont fondamentales. Il est nécessaire que chacun soit en mesure, par la formation, d'appréhender la réalité.

Dès le plus jeune âge, l'école favorise, au travers des représentations véhiculées par les enseignants ou les élèves entre eux, une construction identitaire soumise à la norme de genre. Ces rôles sociaux sexués fondent les inégalités qui se traduisent notamment par le cloisonnement des choix d'orientation des jeunes, repéré dès la fin du collège.

Il est donc essentiel d'intervenir auprès des enseignants dans le cadre de leur cursus de formation initiale (masters enseignement) et continue afin de les former à la question de l'égalité et des phénomènes sociétaux qui favorisent les comportements sexistes ainsi qu'à la sensibilisation des élèves sur le sujet, ceci afin de proposer aux enfants et aux jeunes des schémas et modèles ouverts et non figés par des représentations et stéréotypes qu'eux-mêmes contribuent à entretenir dès le plus jeune âge.

Les facteurs qui entrent en jeu dans la reproduction des inégalités entre hommes et femmes dépassent le cadre de l'éducation et de l'orientation et relèvent d'influences mêlées. L'ensemble de la chaîne des acteurs intervenant auprès des publics en matière d'éducation, d'orientation, de formation, d'insertion doit donc être mobilisé.

L'effort de formation a été initié par certains acteurs (AFPA, Rectorat, organisations syndicales...) mais il reste marginal et doit être amplifié et pérennisé auprès des personnels les plus concernés et les plus « en prise » sur le sujet : personnels de la petite enfance, enseignants, conseillers d'orientation, services régionaux, prescripteurs, organismes de formation, travailleurs sociaux, service public de l'emploi, partenaires sociaux, chefs d'entreprise.

Ainsi, la mise en place de modules de sensibilisation des professionnels ou le recours à des experts thématiques permettraient de veiller à la prise en compte de la question dans les enseignements pédagogiques, les processus d'orientation, la construction et la mise en œuvre des formations, l'orientation des demandeurs d'emploi, etc.

Par des actions incitatives auprès de ses différents partenaires et la participation financière, en partenariat avec les services de l'Etat et d'autres collectivités territoriales, à des sessions de sensibilisation et de formation, la Région permettrait de dépasser le caractère exceptionnel des formations dispensées et d'inscrire cet effort de formation à large échelle, dans un cadre approfondi permettant de doter les acteurs d'outils conceptuels et méthodologiques pertinents.

S'agissant des services régionaux, le plan de formation des agents de la collectivité pourrait inclure cette préoccupation dans ses objectifs.

Axes de travail et propositions

- Intégrer dans les formations financées par la Région ainsi qu'au plan de formation de la collectivité des modules liés au thème de l'égalité.

- Soutenir financièrement le développement de modules de formation sur la question de l'égalité (législation, apports conceptuels, outils méthodologiques...) auprès des prescripteurs et des organismes de formation.
- Favoriser et soutenir les actions éducatives et pédagogiques dans les établissements scolaires sur la place des femmes dans tous les domaines pour lutter contre les stéréotypes et promouvoir les comportements non sexistes.

■ Favoriser l'accès à l'orientation et la formation tout au long de la vie

Les processus d'orientation constituent une étape-clé des parcours de formation et d'insertion mais apparaissent aujourd'hui « sur-investis » ; la problématique de l'égalité filles-garçons est une problématique de plus que les acteurs de l'orientation doivent intégrer dans leur pratique.

Pour agir sur la sur-représentation des femmes dans les métiers précaires et favoriser la déségrégation professionnelle, l'orientation « initiale » ne peut être la seule clé ; le développement de l'orientation tout au long de la vie et de l'accès à la formation continue constituent un levier d'action essentiel.

L'accès des femmes à la formation doit être facilité tout au long de la vie et selon différentes entrées : apprentissage, formation continue... afin d'assurer mobilité professionnelle et possibilités de réorientation. Ouvrir largement l'éventail des professions des jeunes filles et des femmes, c'est leur donner plus de chances de trouver un emploi.

Le niveau de l'orientation est en effet primordial. En augmentant le spectre de connaissance, on augmente les possibilités de choix d'un métier et on peut espérer voir les jeunes filles et les femmes modifier leur approche de leur vie professionnelle.

Pour cela, il s'agit de sensibiliser les acteurs de l'orientation, les tuteurs et maîtres d'apprentissage aux enjeux de la mixité dans les études et de veiller à ce que les branches professionnelles engagent des actions concrètes visant une meilleure mixité des emplois et des qualifications.

Les politiques de formation professionnelle pour adultes doivent en outre continuer de mettre en place des formations spécifiques au retour à l'emploi après une longue interruption due au choix d'arrêter de travailler à l'extérieur pour élever ses enfants.

Au regard des contraintes particulières qui freinent l'accès des femmes à la formation continue (se traduisant notamment par une disponibilité plus limitée), il s'agit d'explorer des orientations permettant de prendre en compte et de lever ces freins, comme le développement de la formation à distance. Des OPCA et des organismes de formation mènent des expériences en ce sens sur le territoire (déplacement des lieux de formation permettant de « sécuriser » les femmes, adaptation des horaires...) qui tendent à donner aux individus les moyens de mieux articuler temps familiaux et professionnels ; il convient à ce titre de valoriser, de soutenir et de développer ces initiatives.

Certains publics appellent une attention particulière.

Les bénéficiaires des minima sociaux tels le RSA constituent un public cible qu'il convient d'accompagner. Des actions conjointes avec les Conseils généraux pourraient être menées afin d'améliorer la qualification des femmes, l'approche des métiers... L'expérience des femmes bénéficiaires des contrats aidés du secteur non-marchand a démontré une insuffisance du suivi qualitatif (sur la nature des contrats, le devenir des bénéficiaires...) et de la formation proposée dans le cadre du parcours, qui a pu concourir à un appauvrissement des compétences des femmes.

En particulier, les femmes isolées, sans emploi, en situation fréquente de famille monoparentale, ont des besoins spécifiques. Dans un contexte d'augmentation du nombre de familles monoparentales, la question du travail des femmes est d'autant plus essentielle.

Un long travail d'accompagnement en matière de socialisation et de mobilisation est parfois nécessaire pour leur permettre d'entrer dans la pré-qualification ou la qualification. Il conviendrait de garantir à ces publics des modalités d'accompagnement adaptées. L'absence de dispositifs particuliers (hors des réseaux de la 2^{ème} chance qui, du fait des volumes concernés, ne peuvent couvrir l'ensemble des besoins) écarte des femmes, notamment parmi les jeunes, de l'accès à la qualification. Il s'agit de renforcer les aides pour l'insertion sociale et professionnelle de ces femmes.

Le phénomène de l'illettrisme doit également être pris en compte. Le nombre de personnes concernées est nettement plus important chez les femmes que chez les hommes, en particulier pour le public de 45 à 65 ans. Si des actions de terrain et des partenariats permettent une action relativement efficace pour les publics jeunes, les problématiques du public plus âgé sont plus difficilement traitées.

Ces besoins appellent des partenariats plus étroits entre organismes de formation et associations spécialisées sur le champ de l'exclusion et de la lutte contre l'illettrisme.

Axes de travail et propositions

- Impliquer organismes de formation, CFA et branches professionnelles pour développer les actions d'information et de communication sur la mixité et l'ouverture des métiers.
- Inciter et soutenir les branches et les entreprises qui proposent des actions concrètes d'accès mixte à des métiers et de recrutement de femmes à des emplois traditionnellement masculins.
- Développer les formations de retour à l'emploi et les dispositifs d'accompagnement spécifiques pour les femmes éloignées de l'emploi.
- Amplifier les actions et dispositifs favorisant l'accès des femmes à la formation continue en travaillant notamment sur la conciliation vie familiale/vie professionnelle.
- Favoriser les partenariats entre organismes de formations et associations spécialisées de lutte contre l'illettrisme pour développer les dispositifs d'accompagnement des publics adultes, notamment féminins.

3.3.3. Solidarité / Culture

■ Affirmer le soutien aux associations et dispositifs d'accompagnement des femmes

De nombreuses structures se mobilisent et s'engagent au service des femmes : information sur leurs droits, accompagnement individuel social et socioprofessionnel, valorisation des parcours et des compétences... Cet accompagnement favorise la mise en œuvre de processus qui permettent aux femmes d'avoir davantage confiance en elles, de développer leur autonomie...

Ces associations essaient ainsi sur le territoire régional des actions précieuses, parfois innovantes. Mais la pérennité de ces actions est mise en péril par la fragilité de structures dépendant de financements publics qui, du fait des conditions particulières d'attribution de ces subventions, ne parviennent à leur assurer des conditions d'activité stables et pérennes.

Les modes de collaboration entre les pouvoirs publics et le secteur associatif, la complexité des procédures et la longueur des délais de réception des financements (notamment européens) fragilisent les structures qui n'ont pas les moyens de développer l'ingénierie de projet ou qui s'y efforcent au prix d'efforts financiers importants.

La logique qui s'est imposée est axée sur les appels d'offres et appels à projet qui se révèlent porteurs d'un tel niveau d'exigence en termes de résultats et d'ingénierie (montage et suivi de projets) qu'ils tendent à entraver l'action des associations, sans qu'elles puissent en retirer un bénéfice significatif (compte tenu de la baisse continue et de l'instabilité des financements). Les procédures entraînent ainsi des problèmes de fonctionnement hypothéquant l'activité de certaines structures.

Le soutien aux actions de ces structures doit être affirmé afin d'encourager et de soutenir la prise d'initiatives. Une réflexion sur la révision et l'adaptation des modes de coopération apparaît nécessaire. Le développement de l'aide à l'ingénierie de projet pourrait en constituer une première étape. Des politiques d'accompagnement adaptées et des procédures d'avances et de caution auprès des banques devraient également être renforcées.

Axes de travail et propositions

- Accroître le financement des structures associatives intervenant auprès des femmes.
- Développer les dispositifs d'aide à l'ingénierie de projet et les procédures d'avance et de caution auprès des banques.
- Prévoir des dispositions de financement des associations plus globales, davantage axées sur le projet et la mission des structures que sur des projets ponctuels spécifiques.

■ Favoriser une coopération accrue entre les partenaires

Les coopérations Etat-Région sur la question de l'égalité hommes/femmes apparaissent aujourd'hui faibles et ne se traduisent pas par des orientations et des actions partagées. Le rapprochement autour de cette thématique des représentants de la Région et des représentants de l'Etat en région est essentiel.

La mise en place du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) qui vise à favoriser la concertation et la coordination de la politique de la formation professionnelle constitue un espace commun qu'il s'agirait d'investir. Bien que les termes initiaux du contrat apparaissent peu offensifs sur la thématique de l'égalité hommes/femmes, il serait opportun de favoriser, dans le cadre du suivi du contrat, la sensibilisation et l'engagement des différents acteurs sur la thématique de l'orientation et sur la diversification de l'accès aux métiers (pour les jeunes comme pour les femmes plus âgées demandeuses d'emploi ou souhaitant reprendre une activité). La question de la place des filles et des femmes et de l'égalité pourrait également être appréhendée et intégrée dans le cadre des Contrats d'Objectifs et de Moyens conclus entre l'Etat et la Région sur l'apprentissage, l'insertion des jeunes, etc. au travers d'objectifs et d'actions partagés et d'engagements financiers.

Au-delà du couple Etat/Région, les coopérations sont à resserrer entre tous les acteurs : Rectorat et associations de parents d'élèves, prescripteurs, organismes de formation, entreprises et associations afin de penser l'articulation des actions de chacun à travers des temps d'échange et de capitalisation (cf. 1. Pour un laboratoire régional de l'égalité).

Axes de travail et propositions

- Dans le cadre du suivi du CPRDFP ainsi que des différents Contrats d'Objectifs et de Moyens, intégrer la question de l'égalité hommes/femmes dans chacun des groupes de travail constitués.
- Favoriser la création de lieux d'échange et de capitalisation (cf. 1. Pour un laboratoire régional de l'égalité).

■ Accompagner la diffusion et la mutualisation des actions

Le thème de l'ouverture et la mixité des métiers revient de façon récurrente dans les nombreuses actions développées localement. Elles constituent autant d'expérimentations, d'innovations sur les représentations liées aux métiers et aux rôles sociaux. Ces initiatives contribuent au cheminement dans les esprits et les comportements de la thématique de l'égalité des chances et de la situation des femmes.

Relayant par exemple l'expérience et le témoignage de femmes aux trajectoires atypiques, non conformes aux parcours stéréotypés, nombre d'actions offrent une valeur d'exemple en donnant aux plus jeunes des modèles identificatoires et ouvrent également les représentations des parents, des prescripteurs, des employeurs sensibilisés.

Mais ces actions sont généralement peu connues, peu diffusées et relayées. L'information reste circonscrite dans le ou les cercles des structures et institutions concernées, ne franchit pas ou peu les frontières du territoire, de la profession, de l'organisme concerné.

Il convient de s'appuyer sur la richesse des initiatives et d'organiser la mutualisation et la diffusion de ces bonnes pratiques afin d'encourager leur déploiement à différentes échelles et de favoriser une pédagogie par l'exemple et l'expérience. Convaincre de la possibilité et de la faisabilité d'initiatives permettra la diversification des actions favorisant l'égalité et les activités des femmes dans la région.

Axes de travail et propositions

- Développer les outils de capitalisation et de mutualisation d'expériences : répertoire d'acteurs, base de données, fiches d'expériences...

3.3.4. Développement économique**■ Soutenir l'insertion professionnelle et la création d'entreprise par les femmes**

A l'inverse des Aquitains, la plupart des Aquitaines créatrices d'entreprise n'exerçaient auparavant aucune activité (en 2001, 22 % d'entre elles étaient inactives et 35,1 % au chômage). Créer son entreprise revient dès lors à créer son propre emploi. En ce sens, la création d'entreprise représente une opportunité aussi bien pour l'emploi féminin que pour le développement économique régional.

Les actions d'accompagnement à la création d'entreprise apparaissent dès lors essentielles. A ce titre, l'on peut regretter la forte diminution (- 46 % par rapport à l'exercice 2011) des actions de formation et de soutien à la transmission d'entreprise dans le budget régional 2012, laquelle pénalise les femmes dont on sait qu'elles occupent un rôle moindre dans la création et la reprise d'activité économique.

Afin d'agir sur les freins particuliers qui limitent l'entrepreneuriat féminin, il convient de prendre la mesure des besoins en accompagnement spécifiques des femmes. Au-delà de l'aide au montage technique et financier du projet, il s'agit de travailler sur des dimensions plus vastes (organisation du temps dans un souci d'articulation vie familiale/vie professionnelle, prise de confiance, formations professionnalisantes...) pour leur permettre d'aller jusqu'au bout de leur projet.

Il pourrait être envisagé de conditionner les aides de la Région aux structures d'appui à la création d'entreprise à des engagements en faveur de l'entrepreneuriat féminin, à la fois quantitatifs (progression de la proportion de femmes accompagnées) et qualitatifs (modalités et outils d'accompagnement).

Les échanges d'expériences et systèmes d'entraide permettent également de susciter chez les femmes des prises d'initiatives et des vocations à entreprendre. A cet égard, l'appui aux réseaux existants de femmes en responsabilité est à affirmer. Des initiatives permettant la rencontre et l'échange entre différents publics (femmes chefs d'entreprises, responsables et dirigeantes, étudiantes, femmes cadres au chômage, femmes ayant interrompu une activité et souhaitant rejoindre la vie active...) peuvent également être encouragées.

Axes de travail et propositions

- Faciliter l'accès à l'information des femmes sur la création d'entreprise.
- Conditionner le financement des structures d'appui à la création d'entreprise à des engagements en matière de positionnement et d'accompagnement de public féminin.
- Proposer aux créatrices d'entreprise une offre globale d'accompagnement et de suivi (aide à la mobilité, à la garde d'enfants...).
- Renforcer les actions de formation et d'accompagnement à la création d'entreprise (modules de remobilisation, formations appropriées, bilans de compétences...).
- Développer les réseaux d'entraide et de solidarité des femmes.

■ Favoriser l'engagement des entreprises et le développement de processus égalitaires de gestion des carrières

Certaines entreprises pilotes ont entrepris des démarches innovantes mais de façon générale, les entreprises peuvent faire mieux et plus pour réduire les inégalités. Entreprises, pouvoirs publics, associations, organisations syndicales, partis politiques... agissent au nom d'objectifs et d'enjeux distincts mais une action commune est possible et nécessaire. Il s'agit d'appuyer les initiatives existantes et de mobiliser un plus large réseau d'entreprises.

La situation de crise tend à exacerber les rapports de compétition et de concurrence entre entreprises, entre travailleurs, entre pays... Il s'agit donc de sensibiliser les entreprises aux avantages, pour leurs propres besoins et intérêts, de leur contribution à la mise en chantier des différents axes de la thématique égalité (égalité salariale, mixité des équipes, conciliation vie familiale/vie professionnelle...). Devraient ainsi être mis en avant les qualités reconnues aux femmes (une femme doit, pour réussir à accéder à certaines professions, faire preuve de pugnacité, qualité dont elle fait ensuite profiter l'entreprise et donc son développement économique. Les femmes doivent en outre gérer une « double vie » et s'attachent souvent à organiser et optimiser leur temps.) ainsi que les atouts liés à la présence et l'entrée des femmes dans un milieu

professionnel (qualité de l'ambiance dans les équipes de travail, amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité, d'accueil, amélioration des conditions de travail par l'aménagement des postes de travail, amélioration de l'image d'une entreprise, etc.).

Le Conseil régional pourrait développer des moyens incitatifs afin de sensibiliser les entreprises qu'il accompagne ou auxquelles il fait appel.

Dans le cadre des politiques d'intervention de la Région en matière de développement économique, la perspective de conditionner l'attribution d'aides aux entreprises à la formalisation d'engagements et à la mise en œuvre d'actions en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes serait à envisager.

Le Conseil régional peut également utiliser le levier de la commande publique en introduisant dans les cahiers des charges de marchés publics, une clause de garantie du respect de la législation en matière d'égalité professionnelle.

La méconnaissance au sein des entreprises (représentants syndicaux mais aussi chefs d'entreprise, salariés,...) des obligations légales en matière d'égalité et des outils existants doit également être combattue. A cet égard, l'information sur les aides de l'Etat et la diffusion des outils mobilisables par les entreprises (Contrat pour la mixité, Label Egalité...) devraient être renforcées.

De façon plus particulière, le développement de l'information sur le statut de conjoint collaborateur et sur les droits des conjoints dans l'artisanat et l'agriculture permettrait une amélioration de la situation de nombreuses aquitaines.

Il s'agit en outre de prendre la mesure des freins des employeurs et de proposer, à partir de cette analyse, des outils adaptés.

Le dialogue social sur la thématique doit être renforcé. Bien que l'on puisse en regretter le caractère trop effacé, les dispositions légales permettent aux organisations syndicales d'ouvrir de nouveaux champs à la négociation sociale sur les rémunérations, la formation, les conditions de travail des femmes, etc. Il revient aux organisations syndicales de se saisir de la question afin de diffuser et de relayer cette préoccupation au sein des entreprises où elles sont représentées.

Malgré les nombreux accords sur l'égalité hommes/femmes conclus dans les grands groupes, la visibilité de la question reste parfois floue compte tenu de la difficulté à disposer d'informations précises, par catégorie socio-professionnelle, sur le sujet (et non de données moyennes qui tendent à gommer les écarts) et à faire appliquer les accords. La nécessité de la formation des représentants syndicaux aux cadres conceptuels et méthodologiques de l'égalité mais aussi aux outils statistiques peut être rappelée ici.

La mixité dans les postes à responsabilité n'apparaît pas comme une priorité pour les entreprises. La conscience de l'intérêt et des effets positifs de la mixité et du positionnement professionnel des femmes sur les postes à responsabilité est limitée.

La maternité apparaît pénalisante pour les carrières des femmes car, au-delà des stéréotypes, leur recrutement est bloqué par l'indisponibilité supposée que les employeurs leur attribuent (maternité et tâches quotidiennes). Le remplacement systématique lors des congés de maternité apparaît déterminant pour lever ce type de barrières. Le développement de dispositifs d'accompagnement des mouvements de personnel permettrait d'accompagner la prise en charge des coûts liés à ces transitions et de pouvoir lever ainsi les réticences des employeurs.

Par ailleurs, afin de « débloquer » l'évolution des parcours professionnels et de faciliter la prise de responsabilités des femmes cadres, il est nécessaire de faire évoluer les représentations ; un temps partiel doit être qualitativement autant considéré qu'un temps plein, il faut dépasser les préjugés sur cette modalité de travail (ne pas confondre présence et efficience). Il s'agit également d'informer chefs d'entreprises et femmes cadres sur l'évolution des parcours, les possibilités de reprise à temps plein...

La prise en compte du potentiel féminin présent et sous-utilisé dans les entreprises permet de reconsidérer les compétences existantes qui sont autant d'opportunités pour leur développement ; il s'agit de valoriser auprès des chefs d'entreprise cet apport pour les salariés et le système de travail. La politique de ressources humaines, le management et le développement des compétences constituent les principaux leviers d'intervention.

L'égalité professionnelle et la promotion professionnelle des femmes doivent ainsi être recherchées au sein des entreprises à un double niveau :

- Au niveau de l'individu : favoriser l'évolution des compétences, aider au repositionnement professionnel après un congé parental, accompagner au développement professionnel, reconnaître les acquis professionnels...
- Au niveau du système de travail : placer la question des compétences au cœur de la gestion d'entreprise dans le cadre des processus de recrutement, d'intégration professionnelle, de gestion des ressources humaines...

Il s'agit d'accompagner le développement et la diffusion des outils pouvant être utilisés pour mettre en œuvre ces objectifs, tant au niveau individuel (accompagnement-conseil, bilans de compétences, formation continue...) qu'au niveau des process et de la structure de travail (cartographie de compétences dans l'entreprise, formation des managers...).

Ces différents outils permettent d'analyser les emplois occupés par les hommes et les femmes, d'identifier les ressources présentes, d'objectiver les évolutions de carrières, etc. et se placent ainsi au service d'une gestion des ressources humaines responsable et d'une compétitivité accrue des entreprises.

Les initiatives de certaines entreprises cherchent à valoriser un rapport différent au travail en favorisant la conciliation vie professionnelle/vie familiale par une adaptation des modes et organisations de travail. La diffusion de ce type d'initiatives doit être améliorée tant la mutualisation des expériences permet d'interroger les pratiques, de susciter des changements.

Il s'agit toutefois de s'attacher à veiller à la diversification des solutions développées. Du fait des effets de seuil qui ne permettent pas à toutes les entreprises, par leur taille et leurs moyens différenciés, de pouvoir développer ce type d'actions, nul modèle ne peut être généralisé.

Par souci d'efficacité, il s'agit de tenir compte des réalités et de porter un cadrage général qui soit en capacité de s'adapter aux différents contextes (ne pas fixer les mêmes objectifs pour toutes les entreprises). Les moyens limités et les besoins spécifiques de certaines entreprises, telles que les TPE-PME qui couvrent 90 % du tissu économique régional, sont ainsi à prendre en compte pour développer des approches de mutualisation entre entreprises et doter les TPE et PME de moyens d'accompagnement spécifiques leur permettant de se saisir de la question.

Axes de travail et propositions

- Soutenir les actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des chefs d'entreprise, des salariés et des partenaires sociaux (obligations légales, outils méthodologiques, aides...).
- Faire de la politique de l'égalité un des critères d'attribution des financements publics pour inciter les acteurs (entreprises, associations, partenaires sociaux) à investir le champ de l'égalité professionnelle.
- Appuyer le développement et la diffusion d'outils et process de management dans les entreprises de la région permettant de prendre en compte le potentiel féminin et d'objectiver les évolutions de carrières : cartographie des compétences, coaching...
- Développer des outils d'accompagnement spécifiques aux TPE-PME en faveur d'une gestion des ressources humaines dynamique et responsable.

CONCLUSION

Tout au long de cette étude, nous avons pu faire le constat d'une évidence partagée avec l'ensemble des personnes auditionnées : malgré les avancées législatives et la féminisation importante du marché du travail, l'égalité de fait entre les femmes et les hommes, dans notre pays comme dans notre région, reste à construire.

La persistance des inégalités professionnelles se fonde sur des conditions de formation et d'emploi qui placent plus souvent les femmes dans un éventail d'emplois plus restreint, moins rémunéré, plus précaire et à moindre progression de carrière. Le poids des représentations stéréotypées, l'inégal partage du temps parental et des tâches domestiques, l'inadaptation des organisations de travail entretiennent ces inégalités face à des acteurs (pouvoirs publics, entreprises, partenaires sociaux...) inégalement investis sur la question. L'initiative et l'engagement de certains acteurs locaux contribuent pourtant à ancrer sur le territoire une véritable prise de conscience collective.

Promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en Aquitaine est un impératif démocratique de justice sociale et un enjeu de développement économique qui s'appuie sur une meilleure connaissance et reconnaissance des compétences et des potentialités des Aquitaines.

C'est un engagement collectif qui concerne les entreprises, l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les associations, la société civile dans son ensemble.

Le territoire régional apparaît pertinent pour promouvoir cette dynamique égalitaire. Le Conseil régional peut initier un processus actif basé sur une stratégie efficace et quantifiable en intégrant la question de l'égalité hommes/femmes au cœur de ses politiques.

Aux côtés des différents acteurs de la vie régionale, le Conseil régional est en capacité de donner aux Aquitaines et aux Aquitains les mêmes opportunités, de poser les fondements d'une réflexion et d'une action concertées où l'égalité femmes/hommes représente un axe de progrès et de développement majeur pour l'Aquitaine.

Formation, emploi, insertion des femmes en Aquitaine : vers la fabrique de l'égalité

Annexes

ANNEXE 1 :

Les fondements juridiques de l'égalité professionnelle

ANNEXE 2 :

**Les obligations des entreprises en matière d'égalité
hommes / femmes**

ANNEXE 3 :

**Résolutions adoptées lors de la Conférence
européenne de Valence (17 septembre 2009)
dans le cadre du projet Ariadna**

ANNEXE 1 :

Les fondements juridiques de l'égalité professionnelle

Le XX^{ème} siècle a vu reconnaître aux femmes, dans les sociétés occidentales, l'égalité des droits politiques et civils. L'égalité professionnelle fait également l'objet de l'attention du législateur ; elle est juridiquement encadrée au niveau international, européen et national :

Au plan international

- La *Convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale du 29 juin 1951* pose les bases de l'égalité de rémunération.
- La *Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession du 25 juin 1958* engage les membres la ratifiant à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.
- La *Convention sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes du 3 septembre 1981*, adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies, est entrée en vigueur en tant que traité international le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays.

Au niveau communautaire

L'Europe a, dès 1957, avec le Traité de Rome, affiché une politique volontariste d'égalité entre les sexes. Elle apporte des bases juridiques au principe d'égalité entre les hommes et les femmes :

- Le **Traité de Rome 1957 (art 141)** précise l'obligation pour chaque État membre d'assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.
- Le **Traité d'Amsterdam**, ratifié le 2 octobre 1997 et entré en vigueur en 1999, vise notamment à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans leur travail. La question de l'articulation de la vie professionnelle et personnelle est également abordée.
- La *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale (2006)* invite les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats en faveur d'une plus grande égalité pour les femmes et les hommes.

Au plan national

L'égalité des sexes est un principe d'ordre constitutionnel :

- **L'article 3 du Préambule de la Constitution de 1946**, qui a valeur constitutionnelle, énonce que « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ».
- **L'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958** énonce : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives* ». Il est complété par la loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République, et stipule que : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales* ».

Des lois successives concourent en outre à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle :

- La **loi du 13 juillet 1983, dite loi Roudy** fixe un principe général de non-discrimination au regard du sexe dans tous les domaines concernant les relations de travail. Elle crée l'obligation de produire un Rapport annuel sur la Situation Comparée (RSC) des hommes et des femmes dans les entreprises en matière d'emploi et de formation. Elle crée également la faculté pour les entreprises de signer des plans d'égalité professionnelle contenant des mesures de rattrapage provisoires en faveur des femmes. Elle institue enfin de nouveaux moyens de recours : les inspecteurs du travail interviennent sur le champ de l'égalité des chances et plus seulement sur l'égalité de salaires.
- La **loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson** vient exiger que le rapport de situation comparée comprenne des indicateurs reposant des éléments chiffrés définis par décret. Elle crée également une obligation de négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise et des branches tout en faisant de ce thème un élément transversal des négociations obligatoires. Elle fixe aux organisations syndicales un objectif de réduction d'un tiers des écarts de représentation aux élections prud'homales et un objectif de représentation équilibrée pour les élections de comités d'entreprise et de délégués du personnel.
- La **loi du 16 novembre 2001** améliore les protections des salariés vis-à-vis des discriminations en instaurant notamment un aménagement de la charge de la preuve obligeant l'employeur à se justifier lorsque le salarié présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination.
- La **loi du 23 mars 2006** relative à l'égalité entre les femmes et les hommes est venue renforcer l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010. Elle vise également une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale et l'amélioration de l'accès des jeunes filles et des femmes à l'apprentissage et à l'offre de formation professionnelle initiale et continue.
- La **loi du 2 août 2007** en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat inscrit, parmi les mesures de rattrapage prévues en direction des femmes dans le domaine de la formation professionnelle, les actions destinées à favoriser l'accès à la formation des femmes désireuses de reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.
- La **loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites** abandonne la date butoir fixée au 31/12/2010 par la loi du 23 mars 2006 et impose, à compter du 1^{er} janvier 2012, la mise en place d'un accord collectif ou, à défaut, d'un plan d'action pour lutter contre les inégalités entre hommes et femmes. Les entreprises demeurent obligées de négocier annuellement pour définir les mesures visant à supprimer ces écarts de rémunération. La loi introduit une sanction financière d'un montant maximum de 1 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ne respecteraient pas ces nouvelles obligations.
- Le **décret du 7 juillet 2011** relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vient préciser les conditions de mise en œuvre de cette pénalité et le respect par les entreprises de leurs obligations.
- La **loi du 13 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle** impose aux instances de gouvernance des entreprises cotées et des entreprises publiques de compter au moins 20 % de femmes en 2014 et au moins 40 % en 2017.

ANNEXE 2 :

Les obligations des entreprises en matière d'égalité hommes / femmes

Concernant l'égalité hommes/femmes, les entreprises doivent respecter un certain nombre d'obligations au premier rang desquelles figurent :

- L'interdiction de discrimination à l'embauche.
- L'absence de différenciation de rémunération et de déroulement de carrière.

Il existe également des obligations d'analyse et d'information des représentants du personnel :

- Par le biais du rapport de situation comparée pour les entreprises de plus de 300 salariés.
- Par le biais du rapport annuel unique pour les moins de 300 salariés.

Le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes comporte une analyse chiffrée qui s'appuie sur des indicateurs qui retracent pour chacune des catégories professionnelles la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective.

Le rapport doit répondre à trois objectifs : mesurer, comprendre et agir. Il s'agit donc d'un élément de diagnostic, mais aussi d'une base pour agir en faveur de l'égalité hommes-femmes.

Les entreprises sont également soumises à une obligation de négocier.

L'article L 2242-5 du Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur d'engager *chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle* entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

La loi portant réforme des retraites prévoit des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A compter du *1^{er} janvier 2012*, les entreprises de plus de 50 salariés devront établir un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan d'action doit être fondé sur des *critères clairs, précis et opérationnels*. Il évalue les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée et détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, la définition qualitative et quantitative des actions permettant de les atteindre et l'évaluation de leur coût.

Selon un nouvel article L 2242-5-1 inséré dans le Code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises, à partir du 1^{er} janvier 2012, à une pénalité à la charge de l'employeur :

- Lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un *accord relatif à l'égalité professionnelle* dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ;
- A défaut d'accord, en cas de non-réalisation des objectifs et des mesures constituant le *plan d'action*.

Le montant de la pénalité est au maximum de 1 % de la masse salariale nette au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action. Ce montant est fixé par l'autorité administrative en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect de ses obligations en la matière.

Précisées par le décret d'application du 7 juillet 2011, les conditions de mise en œuvre du mécanisme de sanction anti-inégalités sont largement contestées. Au regard des moyens humains limités de l'inspection du travail, l'efficacité du dispositif est questionnée. Celui-ci apparaît également peu contraignant en cas d'infraction : les entreprises disposeront de six mois pour se mettre en conformité et les pénalités ne sont dues que pour cette seule période de transition.

ANNEXE 3 :

Résolutions adoptées lors de la Conférence européenne de Valence dans le cadre du projet Ariadna

Résolution du Partenariat syndical européen sur l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les régions européennes

Conférence européenne de Valence (Espagne) le 17 septembre 2009

Les huit organisations syndicales, membres du Partenariat Syndical Régional Européen, CGIL/CISL/UIIL d'Emilie Romagne (Italie), DGB de Hessen (Allemagne), CGT d'Aquitaine (France), Solidarnosc/OPZZ de Wielkoposka (Pologne) et les Commissions Ouvrières du Pays de Valence (Espagne), dans le cadre du Projet Européen « Ariadna : l'égalité de chances et les régions européennes », ont célébré la Conférence Européenne à Valence les 17 et 18 septembre 2009, à l'issue de laquelle ils ont élaboré une résolution concernant l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans nos régions européennes.

Conscients que les directives européennes et les règles normatives régionales ont participé à une avancée vers l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, nous constatons qu'il persiste toujours des inégalités entre les deux sexes dans le milieu du travail et que les mesures adoptées par les administrations régionales et les organisations patronales pour faire front à cette inégalité, sont différentes dans chacune des régions du partenariat.

Le diagnostic de la situation au travail des femmes des cinq régions du Partenariat Syndical Régional permet de constater qu'il existe des points communs qui sont :

- Alors que le taux d'emploi féminin est inférieur au taux masculin, le taux de chômage des femmes est toujours supérieur à celui des hommes ; bien qu'elles présentent un meilleur niveau de qualification professionnelle, elles ont de plus grandes difficultés d'insertion dans le marché du travail.
- La division sexuelle du travail persiste, dans la mesure où existent des secteurs d'activité fortement féminisés ou masculinisés, en fonction du rôle social qui est traditionnellement assigné à chacun des sexes.
- Excepté dans le cas allemand, le contrat à durée déterminée est toujours, en majorité pour les femmes.
- Le travail à temps partiel continue à être à dominante féminine, parce que ce sont elles qui assument le gros des responsabilités domestiques et des soins au sein de la famille.
- Les femmes continuent à être situées dans les catégories professionnelles les plus basses et les difficultés perdurent pour qu'elles puissent accéder à des postes d'encadrement et d'organisation ; cette barrière invisible qui conduit à une dépréciation professionnelle des femmes, est connue comme « plafond de verre » ou ségrégation verticale.
- Les différences salariales entre les hommes et les femmes sont notables malgré les tentatives de les rendre invisibles par des pratiques subtiles et des discriminations salariales indirectes.
- Il revient aux femmes la responsabilité de concilier la vie de travail et de famille. Les politiques et les mesures sont destinées à institutionnaliser le rôle traditionnel du sexe féminin.

En conséquence, nous demandons aux autorités régionales de prendre en compte les propositions des organisations syndicales du Partenariat :

1. Veiller à l'exécution des mesures d'égalité actuellement en vigueur dans chaque région, de manière convaincante.
2. Impulser des politiques actives et de développement de la législation spécifique, pour favoriser l'accès des femmes à un emploi de qualité, et contribuer à l'élimination de la discrimination persistante pour raison de sexe, sur le marché du travail.
3. Etablir dans le secteur public les bonnes pratiques qui servent d'exemple et favorisent l'équité entre les deux sexes.
4. Développer des politiques de formation et de sensibilisation surtout dans le milieu de l'enseignement, en matière d'égalité et de non-discrimination pour raison de sexe, favorisant les nécessaires changements de valeurs, attitudes et rôles sociaux dévolus aux hommes et aux femmes.
5. Impulser des mesures pour le développement de la coresponsabilité, destinées à ce que les hommes assument leurs responsabilités dans l'environnement familial
6. Faciliter la connaissance de la situation des femmes sur le marché du travail à travers des statistiques toujours détaillées par sexe
7. Impulser des mesures de sensibilisation et des actions positives pour que les femmes investissent des secteurs de travail traditionnellement masculins
8. Sanctionner la diffusion d'images des femmes, qui transmettent le rôle que la société leur a traditionnellement dévolu, et qui empêchent qu'elles s'investissent dans les professions masculines. De même, corriger les stéréotypes qui renforcent ce phénomène.
9. Sortir de l'invisibilité et de l'informalité le travail du foyer / domestique et de soins aux personnes dépendantes, en développant des mesures législatives promouvant la reconnaissance de la dignité de ces travaux
10. Appliquer des mesures législatives pour prévenir, combattre et éliminer l'exploitation et le trafic sexuel de femmes et de mineurs, et en finir avec la mafia de l'exploitation des personnes
11. Impulser des mesures législatives dans le milieu du travail, qui protègent les femmes victimes de violences de genre, ainsi que leur diffusion et leur mise en œuvre partout où ces violences existent
12. Créer, doter et développer des structures publiques pour l'universalisation de mode de garde et d'éducation publiques des enfants de 0 à 3 ans, ainsi que pour le soin et l'attention aux personnes dépendantes

De la même manière, nous demandons aux organisations patronales de nos régions :

1. Appliquer la législation en cours en matière d'égalité dans le milieu du travail.
2. Prendre des mesures permettant de dépasser la précarité imposée aux femmes, par des contrats de travail allant au-delà du taux le plus haut de temps de travail contracté et de nombre de journées à temps partiel effectuées.
3. Mettre en œuvre des mesures d'intervention pour la prévention, le traitement et l'éradication du harcèlement sexuel au travail et du harcèlement pour raison de sexe dans le milieu du travail, en appliquant toujours l'inversion de la charge de la preuve.
4. Promouvoir, dans la négociation collective, des politiques de conciliation de la vie professionnelle, personnelle et familiale, qui avancent dans la coresponsabilité entre les femmes et les hommes dans les obligations familiales, prenant en compte la rationalisation des horaires de travail, par des mesures qui pourraient être une adaptation des rythmes de travail.
5. Concevoir des modèles d'organisation du travail, négociés avec les organisations syndicales, tendant à la conciliation effective de l'espace professionnel, personnel, familial.

6. Prendre des mesures qui favorisent l'accès à la formation continue pour les femmes lorsqu'elles utilisent les droits liés aux congés maternité.
7. Corriger les discriminations salariales existantes entre les hommes et les femmes, par la promotion de femmes à des activités professionnelles de leur niveau de formation, et par un déroulement de leur carrière professionnelle vers l'accession à des postes de responsabilité dans l'entreprise.
8. Mettre en œuvre des mesures de vigilance qui empêchent que les femmes subissent la banalisation des stéréotypes en vigueur lors de demande d'accès à un emploi
9. Réaliser des diagnostics dans les entreprises sur la situation d'emploi des hommes et des femmes.

Nous, organisations syndicales impliquées dans ce partenariat, voulons combattre la discrimination dont souffrent les femmes dans le milieu du travail.

Nous nous engageons à renforcer les droits acquis et à avancer pour l'obtention réelle de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour favoriser la présence des femmes dans les syndicats du partenariat, les organisations syndicales partenaires s'engagent à :

- Améliorer la présence féminine à tous les différents niveaux d'organisation ;
- Vérifier l'application effective des normes de garantie statutaires ou réglementaires.
- Promouvoir des formes de sélection et de désignation dans les groupes dirigeants syndicaux qui favorisent la participation et la permanence des femmes ;
- Prendre des mesures spécifiques et/ou projets organisationnels visant à accroître la présence des femmes dans les syndicats partenaires.
- Utiliser la formation syndicale comme un outil stratégique destiné à favoriser la diffusion entre hommes et femmes de politiques du genre et faciliter la présence des femmes dans l'organisation.
- Favoriser le recrutement de jeunes femmes dans les organisations syndicales au niveau des entreprises.
- Adopter à tous les niveaux des politiques de conciliation qui favorisent la participation des femmes à l'activité syndicale et permettent une contribution efficace au processus décisionnel.
- Se doter de systèmes de contrôle et d'évaluation organisationnelle pour contrôler, et suivre dans le temps, tant la présence des femmes dans les syndicats partenaires que le processus de progrès des politiques de genre dans la négociation collective.
- Favoriser le développement de lieux de débat et de comparaison entre les femmes et entre les hommes et femmes, afin de définir des politiques syndicales sensibles au genre.
- Doter les éventuelles structures organisationnelles des femmes d'instruments et des ressources aptes à développer leur activité.
- Convoquer périodiquement des initiatives de comparaison entre les femmes et/ou entre les hommes et femmes afin de définir de stratégies syndicales sensibles au genre.
- Assurer la participation d'un nombre raisonnable de femmes aux futures rencontres du partenariat, afin de favoriser la continuité de l'échange d'expériences entre les femmes des organisations participantes dans le partenariat.



Formation, emploi,
insertion des femmes en Aquitaine :
vers la fabrique de l'égalité

Glossaire

Bibliographie

**Liste des personnes
auditionnées**

**Composition de la Commission
« Formation et Emploi »**

GLOSSAIRE

ADES	Aménagement, Développement, Environnement, Santé et Sociétés
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFOS-PME	Association de Gestion des Fonds Salarié des Petites et Moyennes Entreprises
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
APEC	Association pour l'Emploi des Cadres
ARACT	Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAREC	Centre Académique de Ressources pour l'Égalité des Chances
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement Confédération Générale des Cadres
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGPME	Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises
CGT	Confédération Générale du Travail
CIDFF	Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
CIE	Contrat Initiative Emploi
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
COPIRE	Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale
CPGE	Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles
CSP	Catégorie SocioProfessionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRDFE	Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EPIE (action)	Entre-Prise d'Initiative et d'Emploi
ESS	Economie Sociale et Solidaire

FACE	Fondation Agir Contre l'Exclusion
FFB	Fédération Française du Bâtiment
FRANCAS	Mouvement d'éducation populaire
FSU	Fédération Syndicale Unitaire
GFE	Groupe Formation Emploi
GIP	Groupement d'Intérêt Public
GREF	Groupement d'Intérêt Public Régional Emploi et Formation
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IREPS	Instance Régionale d'Education et de Promotion pour la Santé
MSA	Mutualité Sociale Agricole
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
NACRE (dispositif)	Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONISEP	Office National d'Information Sur les Enseignements et Professions
OPCA	Organismes Paritaires Collecteurs Agréés
PAJE	Prestation d'Accueil du Jeune Enfant
PLIE	Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PREPA	Parcours Régional de Préparation à l'Apprentissage
RSA	Revenu de Solidarité Active
RSC	Rapport annuel de Situation Comparée
SAIO	Service Académique de l'Information et de l'Orientation
SGAR	Secrétariat Général aux Affaires Régionales
TPE	Très Petites Entreprises
UIMM	Union des Industries des Métiers de la Métallurgie
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
UPA	Union Patronale Aquitaine
USGERES	Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale
URCIDFF	Union Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et de la Famille
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
ZAP	Zone d'Animation Pédagogique

BIBLIOGRAPHIE

RAPPORTS

- *Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*
Rapport de Brigitte GRESY
Membre de l'Inspection Générale des Affaires Sociales - Juillet 2009.
- *1968-2008 : évolution et prospective de la situation des femmes dans la société française,*
Avis et rapport du Conseil Economique, Social et Environnemental - 27 janvier 2009.
- *L'entrepreneuriat au féminin,*
Rapport du Conseil Économique, Social et Environnemental - Septembre 2009.
- *Femmes-Hommes de l'égalité formelle à l'égalité réelle : des fondements, un paradoxe, des perspectives,*
Rapport du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
Région Centre - Octobre 2010.
- *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bourgogne,* Avis du Conseil Economique, Social Régional et Environnemental de Bourgogne - Décembre 2006.
- *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne,*
Rapport du Conseil Économique, Social et Environnemental Régional de Bretagne
Novembre 2004.

ACTUALITES

- *Chiffres clés sur l'égalité entre les femmes et les hommes 2010,*
Ministère des Solidarités et de la cohésion sociale
Edition Dicom N° 5 - Mars 2011.
- *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur,*
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche - 2011.
- *Couple, famille, parentalité, travail des femmes.*
Les modèles évoluent avec les générations, INSEE Première - N° 1339 - Mars 2011.
- *Des conditions d'emploi moins confortables pour les femmes en Aquitaine en 2007,*
INSEE Aquitaine - Mars 2011.
- *Les Aquitaines moins payées que les Aquitains :*
La parité hommes-femmes, INSEE Aquitaine - Mars 2009.
- *Panorama de la prévention et la lutte contre les discriminations en Aquitaine*
Etat des lieux régional des acteurs et des projets,
Pays et Quartiers d'Aquitaine - Juin 2010.

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNEES

Le CESER Aquitaine remercie l'ensemble de ces interlocuteurs pour leur contribution dans le cadre des auditions conduites par la Commission, de communications écrites, à l'occasion d'entretiens ou par la fourniture de données.

Mme Florence ABADIE	Maison des Femmes de Bordeaux
Mme Thérèse AUCLAIR	Maison des Femmes du Hédas (Pau)
M. Philippe AUVERGNON	Centre de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité sociale, Université Bordeaux IV
Mme Patricia BACCARRERE	Maison des Femmes de Bordeaux
Mme Marine BONNISSENT	Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles des Pyrénées-Atlantiques
M. Dominique BREUIL	Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques
M. Jean-Philippe BURJADE	Association Isle & Dronne
Mme Nadine CARRE-TEA	Union Régionale Force Ouvrière
Mme Naïma CHARAÏ	Conseillère régionale déléguée à la Solidarité, à l'Egalité femmes-hommes et à la Lutte contre les discriminations
M. Emmanuel CHASSERIAUD	Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) Pays de l'Adour
Mme Jocelyne CHOLLET	Entreprise Sud Management
Mme Dominique COLLIN	Déléguée Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité
Mme Florence COUREAU	Groupe « Femmes Dirigeantes et Conjointes Collaboratrices » de la Fédération Française du Bâtiment Gironde
Mme Mylène COUTURIER	Uniformation
M. Alain de BRUGIERE	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage, Conseil régional d'Aquitaine
Mme Marie-Christine DALOT	Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles des Pyrénées-Atlantiques
Mme Sophie DARGELOS	Union de Syndicats et de Groupements Représentatifs dans l'Economie Sociale (USGERES)
Mme Lydie DELMAS	Union Départementale CGT de la Gironde
Mme Marie DEVERS	Réseau Genre en Action
Mme Christine DUPUIS	UNSA
M. Renaud FABRE	Fédération de la Formation Professionnelle
Mme Georgia GALLAIS	Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) Pays de l'Adour

Mme Agnès GRANGE	Groupe La Poste
Mme Cécile GUILLAUME	Université de Lille
Mme Claudette LEMIERE	Association Régionale des Missions Locales d'Aquitaine
Mme Brigitte LOPEZ	FSU
M. Eric MACE	Université Victor Segalen Bordeaux 2
M. Jean-Louis MAURIN	Association de Gestion des Fonds Salarié des Petites et Moyennes Entreprises (AGEFOS-PME)
Mme Véronique MILLET	Comité Régional Aquitain CGT
M. Eric MORTELETTE	Service Académique d'Information et d'Orientation (SAIO), Rectorat d'académie de Bordeaux
M. Karim MOUHALI	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)
Mme Françoise MOURLA	FSU
Mme Elisabeth NADEAU	Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques
Mme Marie-Christine NIGOU	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage, Conseil Régional Aquitaine
M. Yves RAIBAUD	Réseau Mixité Parité Genre
Mme Laurence REISS	Centre d'Informations sur les Droits des Femmes et des Familles de la Gironde
Mme Fabienne ROGER	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) Aquitaine
Mme Sylvie SCHEID	Retravailler Dordogne
Mme Caroline SCHROBILTGEN	Fédération Française du Bâtiment de la Gironde
M. Pierre SORCABURU	Fondation Agir Contre l'Exclusion des Pays de l'Adour
Mme Olga TROSTIANSKY	Laboratoire de l'Egalité
Mr Luc VARENNE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE)
Mme Laurence VERGNEAUX	Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) Aquitaine

COMPOSITION DE LA COMMISSION

« FORMATION ET EMPLOI »

Présidente : Patricia MILLEPIED

Vice-Président : Maurice PRAUD

Rapporteuse Générale : Maguy MARUEJOULS

Rapporteur Général Adjoint : Jean-Louis BOST

COLLEGE I	COLLEGE II	COLLEGE III	COLLEGE IV
Claude BALDI	Anne-Marie CASTERA	Nathalie ASTIASARAN	Houria FALL-ABBEST
Eliane FOSSE	Gisèle CHASTANET	Georges DUPON-LAHITTE	
André GARRETA	Patrick DEBAERE	Alain HERIAUD	
LE RAY Bernard	Philippe DESPUJOLS	André JOURDES	
Jean-Louis MASSOULES	Martine DJOUKITCH	Stéphane LATXAGUE	
Bernard PLEDRAN	Valérie FREMONT	Yves LEPEL-COINTET	
	José HUICI	Lahbib MAOUHOUB	
	Christian MARY	Jean-Pierre PAUILLACQ	
	Alain REILLER		
	Françoise SARTHOU		

Membres du Bureau du CESER

Michel CISILOTTO	Jean-Jacques BOISSEROLLE	Pierre DAVANT	Pierre DELFAUD
Philippe CRUEGE	Jacqueline BRET	Jean-Michel GAUTHERON	
Bertrand DEMIER	Luc CADILLON	Sergì JAVALOYÉS	
Patrick de STAMPA	Patrick DEBAERE	Jacques PERE	
D. GOURSOLLE-NOUHAUD	Marc FERNANDES	Jean-Claude TESSIER	
Dominique GRACIET	Michel FOURCADE	Maurice TESTEMALE	
Jean-Louis MARTRES			
Gabriel MEYER			
Christian SAUVAGE			

Formation, emploi,
insertion des femmes en Aquitaine :
vers la fabrique de l'égalité

Déclarations

en séance plénière du CESER le 9 février 2012

DÉCLARATIONS DES MEMBRES ET GROUPES DU CESER

**Intervention de
Madame Patricia
MILLEPIED,
Présidente
de la Commission
Formation
et Emploi**

La Commission s'est penchée avec beaucoup d'intérêt sur cette question posée par le Président du Conseil Régional quant aux conditions d'accès à la formation et à l'emploi des femmes d'Aquitaine. D'une part parce que la question des inégalités et des discriminations a déjà été soulevée de façon plus générale lors de nos précédents travaux mais également parce que certains chiffres observés nous ont interpellés :

- Le salaire moyen des femmes est inférieur de 18 % à celui des hommes, cette différence s'accroît avec le niveau d'emploi pour atteindre 26 % chez les cadres.
- 60 % de l'emploi féminin est concentré sur 11 familles de métiers alors que les hommes sont répartis sur près de 90.
- Les femmes représentent 30 % des cadres d'entreprises et seulement 17 % des dirigeants ; dans la Fonction publique, c'est pire : 60 % des cadres pour 20 % de cadres supérieurs.

Après 200 ans de lutte pour accéder à l'égalité de droit et 3 lois en 25 ans concernant spécifiquement l'égalité professionnelle, nos travaux notent le chemin parcouru mais soulignent également la fragilité des pas qui semblent avoir été faits.

Pour aller vers une société plus égalitaire, les efforts doivent maintenant porter sur la remise en cause systématique des stéréotypes de genre dans tous les domaines de la société. Il s'agit d'une responsabilité politique qui ne pourra pas s'exempter des mesures proposées au niveau national dans le « Pacte pour l'égalité ». Au niveau régional, l'accent devrait être mis sur l'éducation des jeunes et la formation des individus en charge, de près ou de loin, de l'enseignement aux nouvelles générations, à la problématique de genre. Sans cette volonté, la situation n'a que trop peu de chances d'évoluer de façon significative.

Bien sûr, cette situation n'est pas propre à la région Aquitaine. Mais l'accès des femmes à l'économie de notre région, structurée autour du secteur résidentiel qui concentre une large majorité de l'emploi féminin, présente un enjeu capital pour les territoires, notamment ruraux.

Je ne vais pas développer ici ce qui est mieux écrit dans le rapport et je laisse la parole à Maguy qui va vous présenter l'avis.

Auparavant je tiens à remercier particulièrement les intervenant(e)s des 37 auditions effectuées au cours de l'année 2011 pour les éclairages apportés à nos débats.

Je remercie également les conseillers et conseillères de la commission pour leur participation et le regard que chacun(e) a porté sur sa propre expérience.

**Intervention de
Madame Maguy
MARUEJOULS,
Rapporteuse
de la Commission
Formation
et Emploi**

Merci Madame la Présidente.

C'est à mon tour de remercier les Conseillers et Conseillères de la Commission Formation et Emploi pour leur assiduité aux réunions ainsi que pour les débats animés bien encadrés par notre Présidente et bien relayés par notre Chargée de mission Delphine, secondée par Véronique, qui nous ont permis de suivre presque en temps réel ce difficile chemin de l'égalité.

C'est un parcours complexe qui nous bouscule tous et toutes dans nos certitudes.

Avec de l'écoute, de la compréhension, nous avons avancé ensemble. Nous sortons de cette expérience, je le pense sincèrement, plus solidaires, et je l'espère et je le crois, plus convaincus.

Je vais donc vous lire l'avis de la Commission Emploi et Formation.

**Intervention
de Monsieur
Pierre DELFAUD,
Personnalité
Qualifiée**

Un mot de commentaire - et de compléments - sur les lignes 41 à 43 de l'avis.

Si les pourcentages avancés sur les taux d'activité (2/3 des femmes avec une proportion en hausse, 3/4 des hommes avec une proportion en baisse) sont statistiquement exacts, il faut rappeler qu'ils ne concernent que les salariés et les autres actifs « à statut » chez les « indépendants », les agricultrices, les artisanes, les commerçantes, etc.

En 1975, à son point le plus bas, la population active s'élevait en Aquitaine à 1 million de personnes.

Elle atteint aujourd'hui 1,6 million, soit 600 000 personnes de plus si l'on raisonne en flux (arrivées/départs sur le marché du travail) ; les femmes forment les deux tiers de ces entrants (400 000 environ) et les hommes un tiers (200 000).

C'est-à-dire qu'entre 1975 et aujourd'hui, il est arrivé sur le marché du travail 2 femmes pour 1 homme.

Dans ces conditions, des taux de chômage identiques sont plutôt inespérés et la dégradation de la position relative des femmes résulte aussi d'un rapport offre/demande par « genre ».

Ceci peut aussi expliquer la « dévalorisation relative » du travail féminin, situation qui devrait s'estomper dans un avenir proche quand les taux d'activité hommes/femmes se seront pratiquement rejoints.

**Intervention
de Monsieur
Philippe DESPUJOLS,**

**au nom
de l'UNSA**

Madame la Conseillère régionale,
Monsieur le Président,
Mes chers collègues,

Pour l'UNSA, l'égalité entre les femmes et les hommes, véritable enjeu de société, est une priorité.

Sur ce sujet, les réponses en termes de lois, de décrets et d'accords ont été données : les chartes et labels sont venus dire l'intention, montrer les bonnes pratiques. Des structures territoriales, des associations ont accompli un travail important mais, force est de constater que toujours et encore, les difficultés frappent davantage les femmes, en nombre mais aussi en intensité. La situation faite aux femmes évolue peu ou pas, les discriminations perdurent, voire s'aggravent, par exemple avec la précarité, les temps partiels contraints etc. Nous l'avons noté tout au long de nos auditions.

Certes, les obstacles ont des ressorts profonds. Ils reposent sur des stéréotypes, des préjugés sexistes qui induisent des comportements. Il faut les étudier, les analyser, les faire connaître.

Changer ces comportements, ces attitudes, ces façons de faire implique d'élaborer une pensée exprimant des valeurs d'égalité et de dignité remettant en cause ces schémas culturels construits au fil du temps. Toute action pour l'égalité remet en cause des schémas de domination dans le travail mais également dans la société et dans l'espace privé.

Changer les mentalités est possible, même si c'est long, trop long. Encore faut-il le vouloir et, après la prise de conscience, passer des mots aux actes.

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

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

Le projet d'avis propose dans tous ces champs des actions très concrètes qui en font tout son intérêt. Parmi ces propositions, je retiendrai notamment celle de la création d'un laboratoire régional de l'égalité hommes/femmes impliquant les acteurs de terrain, les institutions mais aussi les partenaires sociaux qui serait un véritable lieu ressource et un lieu fédérateur pour développer et coordonner les actions.

En outre, le lien entre les aides de la Région aux entreprises et la mise en œuvre d'actions en matière d'égalité nous paraît important. Le fait que la formation continue porte un axe transversal sur l'égalité est également important.

Il nous semble qu'il apparaît peut-être un petit manque concernant le poids que peut exercer la Région sur les CFA puisque la Région finance quand même largement, sinon majoritairement, les CFA. Il en est de même pour le dialogue social régional qui devrait être renforcé sur ce sujet.

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

L'UNSA se félicite du travail réalisé et votera l'avis avec enthousiasme !

**Intervention
de Madame
Valérie FREMONT,**

**au nom
du groupe CGT**

Madame la Présidente de Commission,
Monsieur le Président,
Chers conseillères et conseillers,

Depuis 1946, les lois successives sur l'égalité professionnelle n'ont pas abouti à résorber les écarts de salaires des femmes, ni à favoriser leur accessibilité aux postes à « forte responsabilité ».

En France, une kyrielle de lois dont les plus récentes : 13 juillet 1983, 9 mai 2011, 23 mars 2006, un accord signé par la CGT le 1^{er} mars 2004, une charte de l'égalité et un label égalité ont permis de mieux appréhender ces questions.

Dans l'Union européenne, la question est abordée dans deux traités, dans cinq directives, dans une recommandation et dans la charte sociale révisée.

Sur le plan international, la convention n° 111 de l'Organisation Internationale du Travail datant de 1950 préconisait une égalité de salaire pour un travail de « valeur égale ».

Les femmes restent confinées dans peu d'emplois, six catégories socioprofessionnelles regroupent plus de 60 % des femmes.

Plus on monte dans la hiérarchie, moins l'on trouve de femmes : seulement 6 à 7 % dans les états majors d'entreprise et 13 % de femmes dans les hautes fonctions publiques.

Les femmes sont plus souvent précaires aussi bien dans le privé que dans le public, en CDD, contrats aidés, vacataires, hors statut.

82 % du temps partiel est occupé par des femmes, dans des emplois souvent peu qualifiés et subis. Elles représentent la majorité des travailleurs pauvres.

Qu'en est-il de leur carrière et de leur future pension de retraite, quand subsistent encore 42 % d'écart de pension entre les hommes et les femmes ?

Des inégalités de salaires subsistent toujours en France, de l'ordre de 25 à 30 % du fait de la précarité, du temps partiel, d'accès moindre aux primes et promotions.

En Allemagne, le temps partiel concerne 25,5 % des salariés, dont 8,7 % chez les hommes et 45 % chez les femmes. En France, il s'agit de 17,5 % dont 6,4 % pour les hommes et 29,8 % pour les femmes. Au Danemark, 25,8 % dont 14,1 % pour les hommes et 38,6 % pour les femmes. En Suède, 25,3 % dont 12,2 % chez les hommes et 39,7 % les femmes. Au Royaume-Uni, 25,7 % dont 11 % pour les hommes et 42,4 % pour les femmes.

Dans le cadre du projet européen « Ariadna : l'égalité des chances et les régions européennes », huit organisations syndicales membres du partenariat syndical européen dont fait partie la CGT d'Aquitaine ont élaboré une résolution concernant l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans cinq régions européennes. Le partenariat syndical existe en parallèle du partenariat institutionnel avec les Régions suivantes : Romagne en Italie, Hessen en Allemagne, Wielkoposka en Pologne, Valence en Espagne.

Cette résolution comporte des propositions afin de lutter contre les inégalités faites aux femmes dans le milieu du travail. Elle a été présentée lors de la Conférence européenne à Valence en septembre 2009 en présence d'un représentant de la Commission européenne. Etaient invitées les instances et les organisations patronales des différentes Régions, seuls le représentant de la région de Valence et le représentant du patronat de cette même région étaient présents. Lors de cette conférence, les organisations syndicales se sont engagées à améliorer la présence des femmes dans leurs propres organisations et à tous les niveaux.

Cette résolution est d'autant plus d'actualité aujourd'hui au regard des mesures prises par l'Union européenne qui ont des conséquences plus que néfastes pour les femmes dans le milieu du travail.

Cette gestion de la crise financière entraîne une précarité grandissante. La variable d'ajustement restant les salariés et plus particulièrement les femmes, cette situation va continuer à creuser les écarts.

La CGT combat toute forme de discrimination et continuera à lutter afin de renforcer les droits et faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Intervention
de Madame
Jacqueline BRET,**

**au nom
du groupe
Force Ouvrière**

« Vers la fabrique de l'égalité », le sous-titre du rapport et du projet d'avis sur la formation, l'emploi et l'insertion des femmes en Aquitaine illustre d'emblée à la fois l'ampleur de la tâche et l'ambition nécessaire pour la mener à bien.

Sur le principe, il était important de définir et de délimiter le champ de l'égalité des chances, à savoir « l'égal accès des hommes et des femmes à toutes les possibilités, à toutes les carrières, à toutes les prises de décisions... » et de rappeler que « l'égalité signifie avant tout que les droits et les possibilités auxquels aspire un individu ne sont pas tributaires du fait d'être homme ou femme ».

Ceci étant dit, la description de la situation montre que nous sommes loin de voir atteint l'objectif d'égalité de choix et d'évolution des hommes et des femmes dans leur vie professionnelle et leur rémunération. Le projet d'avis éclaire d'une lumière crue la réalité des inégalités et analyse à juste titre le poids des stéréotypes de genre, le « modèle » français de la double journée de travail, le modèle masculin des pratiques organisationnelles et des modes de fonctionnement en entreprise et même des politiques publiques qui ignorent et encouragent parfois le retrait et l'invisibilité des femmes. Autant de freins à la fabrique de l'égalité.

Le fort pourcentage de temps partiel subi au féminin parmi la population active, avec la précarité qui l'accompagne, ainsi que ce qu'il est convenu d'appeler poétiquement « plafond de verre » et « paroi de verre » sont loin d'avoir été éradiqués.

Il est inquiétant de constater que le classement de la France se détériore chaque année dans le Rapport sur les inégalités entre les sexes établi par le Forum économique mondial sur la base de critères statistiques dans quatre domaines (participation et perspectives économiques, éducation, responsabilités politiques, santé et espérance de vie). Passée du 18^{ème} rang en 2009 au 46^{ème} en 2010, et au 48^{ème} rang aujourd'hui, la France est victime de la 131^{ème} place sur 135 qu'elle occupe en matière d'écart de salaire, alors qu'elle est classée dans les 10 premiers pays en matière d'éducation, ainsi que le note la Commission dans son rapport.

Il serait faux de dire que tant l'Europe que nos législateurs ne se sont pas préoccupés du problème. Cependant, pour la France, la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites a reporté du 31 décembre 2010 au 1^{er} janvier 2012 l'échéance qui avait été fixée par la loi du 23 mars 2006 pour supprimer les écarts salariaux entre hommes et femmes. Le décret 2011-822 du 7 juillet 2011 a prévu une sanction financière au plus égale à 1 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de 50 salariés en cas d'infraction aux dispositions en vigueur relatives à l'égalité professionnelle hommes/femmes, avec possibilité de délais accordés et d'exonération, en cas de difficultés économiques notamment. Pour notre syndicat, cette sanction financière ne peut être suffisamment dissuasive alors que l'égalité entre hommes et femmes doit être placée au même niveau d'importance que les autres négociations.

La Confédération Européenne des Syndicats et son « Comité Femmes » se sont résolument engagés à parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, tant en matière de rémunérations que de qualité de l'emploi, de participation des femmes dans les prises de décisions, de conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale, de conditions de travail à domicile, en société et dans les syndicats eux-mêmes. En 2005, les partenaires sociaux ont signé « un cadre d'action sur l'égalité hommes/femmes » dont la mise en œuvre fait l'objet de rapports annuels de suivi.

Au niveau de l'Aquitaine, le projet d'avis montre bien comment les actions menées, pourtant nombreuses, tant par des acteurs publics que privés, souffrent d'une fragilité et d'une efficacité limitée tenant à leur caractère ponctuel et à l'absence de coordination et de suivi. A cet égard, notre groupe est d'accord sur le fait que l'engagement de la

Région peut être « moteur en vue d'impulser une dynamique territoriale durable en faveur de l'égalité », ainsi que l'ont démontré les politiques déjà engagées dans ce domaine par plusieurs collectivités régionales.

Les orientations préconisées nous paraissent de nature à permettre une meilleure appréhension des problèmes, la mise en place concertée d'actions communes entre les différents partenaires et à favoriser ainsi l'atteinte des objectifs qui auront été fixés en matière d'égalité hommes/femmes.

Pendant, ainsi que le souligne la Commission dans son rapport, promouvoir l'égalité des hommes et des femmes en Aquitaine (et nous ajoutons comme ailleurs) nécessite « un engagement collectif qui concerne les entreprises, l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, les associations, la société civile dans son ensemble ».

Pour notre syndicat, dans cet ensemble, l'Etat et la fonction publique devraient avoir valeur d'exemple. Or, il n'en est rien. Selon le rapport 2010/2011 sur l'état de la Fonction Publique, les femmes représentent 60 % des agents des trois versants de la Fonction Publique, alors qu'elles n'occupent que 21,4 % des emplois de direction de l'Etat, 18 % dans la fonction publique territoriale et 40 % dans la fonction publique hospitalière. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont de 15,4 % dans la fonction publique d'Etat, 12,8 % dans la fonction publique territoriale et 25,5 % dans la fonction publique hospitalière.

De plus, ce n'est qu'en ce début d'année 2012 qu'est en cours de négociation avec les organisations syndicales « un protocole relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique » faisant suite à un rapport sur le sujet remis en mars 2011 par Mme GUEGOT, député de Seine Maritime. Quels en seront la portée et le degré d'application en cette dure période de RGPP ? Nous ne parierions pas.

Enfin, pour la fonction publique d'Etat en Aquitaine, nous avons vainement cherché une quelconque préoccupation en ce domaine dans la synthèse du « Projet d'Action Stratégique de l'Etat 2011/2013 », au chapitre sur « l'organisation de l'Etat territorial, la recherche d'un nouvel équilibre entre les échelons régional et départemental » et au paragraphe sur « la gestion des ressources humaines ». Nous avons simplement constaté que le seul souci était d'assurer le nécessaire rééquilibrage des effectifs dans un cadre interministériel pour « répondre à une nouvelle orientation préconisée par les hautes instances nationales » et de remédier à l'existence de « poches » en sureffectifs dans certains territoires et dans certaines fonctions alors que d'autres fonctions souffrent d'un manque d'attractivité... Une telle approche des problèmes humains se passe de tout autre commentaire !

**Intervention
de Madame
Maguy MARUEJOULS,**

**au nom
de l'Union Régionale
des Centres
d'Information
sur les Droits
des Femmes
et des Familles**

Je tiens à remercier le Président du Conseil Régional pour avoir proposé une saisine sur la problématique des inégalités hommes/femmes et souhaité que notre Commission formule des propositions afin de contribuer à améliorer la situation des Aquitaines, particulièrement dans le domaine de leur insertion professionnelle.

Ce que nous avons constaté c'est une convergence de tous les partenaires de l'égalité auditionnés pour considérer que la situation des femmes demeure très inégalitaire dans tous les domaines de leur vie, en dépit d'un cadre législatif en évolution.

Les caractéristiques des emplois et les trajectoires jouent un rôle majeur dans la précarité. Les contrats à durée déterminée concernent plus souvent les femmes, les faibles qualifications et l'emploi discontinu vont de pair avec les interruptions d'activité plus fréquentes, lors de la naissance des enfants par exemple, le recours au congé parental peut accentuer leur difficulté de réinsertion.

Cet enchevêtrement de trajectoires féminines les conduit à cumuler des salaires faibles et, au bout du compte, à percevoir des retraites plus faibles que celles des hommes.

Favoriser l'égalité entre les Aquitaines et les Aquitains est un objectif largement partagé. Il existe une réelle volonté de tous les acteurs de faire évoluer la région Aquitaine vers plus de solidarité et plus de justice.

L'égalité s'oppose aux inégalités et aux discriminations, elle ne s'oppose pas aux différences.

Elle ne doit plus être considérée comme une simple correction, comme un rattrapage mais elle doit être envisagée comme une approche de genre permanente et intégrée dans toutes les actions. Une démarche anticipatrice, qui doit prendre place pleinement dans le dialogue social en entreprise, au centre de tout projet politique de nos territoires et de nos villes.

Le principe d'égalité au cœur de nos valeurs républicaines n'est ni négociable ni à différer.

Une nouvelle conception de l'égalité femme/homme, non plus à côté, à part des prises de décisions, mais traitée de façon intégrée et permanente. C'est une démarche qui doit être initiée en amont, au moment même où s'élaborent des politiques publiques.

Cette démarche devrait être ensuite relayée par tous les acteurs, qu'il s'agisse de l'acteur public mais également des acteurs sociaux et locaux (entreprises, syndicats, élus locaux etc.) qui s'impliquent et se mobilisent sur cette question.

Le chemin de l'égalité est encore long. Les données statistiques et sociologiques montrent que les discriminations et les inégalités hommes/femmes perdurent dans tous les domaines et particulièrement dans le domaine professionnel.

Quelle est la situation aujourd'hui en France et en Aquitaine ?

Les inégalités au détriment des femmes restent importantes. Les Aquitaines, comme l'ensemble des Françaises, dans leur vie professionnelle disposent en moyenne d'une rémunération plus faible, d'une évolution de carrière moins importante, elles sont plus nombreuses à occuper des emplois à temps partiel non choisis, et plus nombreuses aussi dans les emplois précaires, et d'une manière générale elles accèdent à trop peu de responsabilités dans toutes les sphères de la société.

Les femmes sont souvent sous-employées et leurs compétences insuffisamment valorisées ; malgré de meilleurs résultats scolaires à tous les niveaux. Les statistiques sont là pour illustrer cet état de fait.

Les Françaises ont fait le choix du cumul enfants et travail, une véritable révolution silencieuse.

Désormais l'égalité entre les femmes et les hommes ne peut progresser que si elle est le combat de tous les démocrates et de tous les citoyens.

L'égalité entre les hommes et les femmes est avant tout une question de justice, c'est la question de l'égalité de dignité, elle nous concerne tous et toutes dans cette assemblée composée de représentants de la société civile, de personnalités très sensibles aux principes d'égalité et de justice dans leur engagement.

Toutes les personnes entendues sur cette saisine nous l'ont confirmé : les inégalités et les discriminations à l'égard des femmes ne sont pas des faits circonstanciels mais appartiennent à une structure sociopolitique et culturelle hiérarchique fondamentale régissant les rapports entre les hommes et les femmes.

Pour dépasser notre tolérance à cette injustice dont nous sommes tous et toutes redevables, le moment est venu en Aquitaine de s'attaquer aux inégalités professionnelles aux inégalités salariales totalement inacceptables qui concernent en priorité les femmes.

Cela nécessite et nous l'avons bien compris au cours de ce rapport, de revoir nos schémas traditionnels de pensée sur ce qui est « typiquement masculin » et typiquement « féminin », répartir autrement les rôles dans la maison, sur la question de la garde d'enfant quand un couple se sépare, sur la manière dont les garçons et les filles vivent ensemble à l'école et se partagent l'espace public, sur les choix d'orientation professionnelle des jeunes filles.

Nous avons compris que travailler la problématique des inégalités hommes/femmes nécessite d'intégrer dans nos actions l'approche de genre qui nous amène à réfléchir sur la question de la citoyenneté et de la démocratie.

Le genre constitue une approche majeure de régulation de la vie sociale, des comportements et des rapports de pouvoir, et continue à générer, y compris dans nos sociétés démocratiques, un accès inégal aux ressources socialement valorisées.

Ce rapport est une prise de conscience, un outil d'analyse et une ébauche de propositions concrètes pour avancer ensemble sur le chemin de l'égalité.

Il pose les bases d'une réflexion régionale partagée pour la mise en œuvre d'un plan d'actions en Aquitaine. Il acte une démarche volontariste dans le monde professionnel, un engagement des services de l'Etat manifeste à travers l'action de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité et l'ensemble des Directions de l'Etat et des services déconcentrés en Région. Mais aussi et surtout un travail constant des associations nombreuses et engagées sur le territoire aquitain, à l'écoute du vécu des femmes en prise directe sur la réalité de leur vie quotidienne.

L'égalité entre les hommes et les femmes correspond à un engagement fort sur le terrain d'un grand nombre d'acteurs et le Conseil régional à travers la proposition du Président ROUSSET de mener cette saisine a manifesté sa volonté de voir la situation des Aquitaines évoluer et s'améliorer.

C'est pourquoi, ce rapport, nous l'espérons, est le commencement d'une nouvelle démarche régionale donnant une place centrale aux questions des inégalités entre les femmes et les hommes. Une impulsion forte et un soutien à la mutualisation de toutes les actions déjà en œuvre sur ce thème et celles à venir.

**Intervention
de Monsieur
Jean-Baptiste
ETCHETO,**

**au nom
de la CFDT**

Vers la fabrique de l'égalité...

Au temps des fabriques, les femmes n'avaient pas le droit de vote ni même aucune autonomie. Aujourd'hui, nous avons des entreprises et les femmes votent mais, malgré les apparences, les inégalités perdurent.

Le contexte juridique est pourtant favorable ; il permet de mettre en place des plans d'actions en faveur des femmes dans le monde du travail. Mais comme il n'est pas très coercitif, le respect du principe d'égalité repose sur le bon vouloir et la conscience des détenteurs du pouvoir dans l'entreprise.

C'est pourquoi tout peut varier d'une branche d'activité à l'autre, d'une région à l'autre, d'une entreprise à l'autre.

La CFDT s'est toujours attachée à promouvoir l'émancipation des salariés et celle des femmes est plus que jamais d'actualité quand on observe que la majorité des « travailleurs pauvres » est de sexe féminin. Elles sont plus nombreuses à ne percevoir que le RSA et à assumer des familles monoparentales.

La CFDT travaille sur le sujet de l'égalité professionnelle depuis bien avant les premières lois. De nombreux accords ont été élaborés et signés dans beaucoup d'entreprises. Les militants et adhérents syndicaux disposent d'outils d'information et de formation sur le sujet, mais pour faire avancer la réalité dans le monde du travail, il faut mobiliser les trois parties concernées : la direction de l'entreprise, les organisations syndicales et les salariés eux-mêmes pour lesquels le sujet n'est pas toujours prioritaire, surtout en temps de crise...

La problématique n'est pas qu'aquitaine. Elle est nationale, européenne et mondiale et ne présente pas partout le même caractère d'urgence. Toute atteinte aux droits des femmes dans le monde est une régression pour toutes les femmes et la CFDT, avec l'UNI, soutient les actions engagées dans le monde, notamment au Maghreb et depuis le printemps arabe, en Afghanistan et en Afrique noire par le soutien aux associations de femmes. Partout, l'éducation est la clé d'une évolution de la place des femmes dans la société.

En ce qui concerne la région Aquitaine, la CFDT souscrit pleinement aux propositions d'actions de la Commission. Nous en formulerions deux autres, pour des actions de fond, concernant les services de l'Etat, car comme il est exprimé dans l'avis de la Commission, des mobilisations de moyens concertées des différents acteurs auraient plus d'efficacité que des actions ponctuelles rarement relayées et de fait d'effets limités.

Les inspecteurs du travail, premiers observateurs de l'entreprise, devraient disposer des moyens nécessaires pour vérifier que les obligations légales sont respectées. Nous déplorons de ne pouvoir obtenir de chiffres spécifiques sur les infractions relevées en matière d'égalité professionnelle. Nous observons cependant que les jugements prud'hommes sur les différences salariales sont en augmentation.

Dans le domaine de l'éducation, la formation systématique des enseignants à la problématique de genre et une analyse spécifique des manuels scolaires sur ce thème permettraient de travailler sur les stéréotypes à la source.

Il est parfois dit qu'au rythme où les choses avancent, il nous faudra encore attendre un bon siècle pour parvenir à l'égalité des hommes et des femmes dans la société. Cette saisine du Président du Conseil régional est, la CFDT l'espère, un signe que la Région Aquitaine nourrit le projet d'accélérer l'évolution vers cette égalité sur son territoire et de prendre toutes les mesures nécessaires pour en faire un sujet incontournable.

**Intervention
de Madame
Anne-Marie
CASTERA,**

**au nom
de la CFTC**

Monsieur le Président,
Chers collègues,

Le chantier de l'égalité femmes/hommes nécessite une prise de conscience ainsi qu'une volonté de modifier les comportements, car il est avant tout sociétal.

La défense de l'égalité est un principe fondamental puisque la lutte contre les discriminations s'entend prioritairement sur les questions du genre et tout au long du parcours de vie.

La dévalorisation des femmes et de leur travail est ancrée dans notre culture.

Pour la CFTC, la finalité de l'égalité est de permettre aux femmes de vivre pleinement une vie professionnelle gratifiante et épanouissante sans mettre leur parcours professionnel entre parenthèse.

La persistance des inégalités ne peut perdurer. Pour ce faire, les entreprises ne doivent pas avoir peur de s'engager dans des changements d'organisation pour parvenir à une meilleure conciliation des temps de vie.

Les négociations salariales ne se déroulent pas de la même manière selon les entreprises. Cela dépend de la taille, de la mixité ou non des métiers. Le décret applicable au 1^{er} janvier 2012 instaure, pour la première fois, une sanction financière à l'égard des entreprises qui ne prendront pas les mesures nécessaires. Ce nouveau texte s'ajoute à la liste des lois déjà rédigées depuis des décennies mais mal appliquées, donc inefficaces.

Comprendre et savoir appliquer les règles juridiques est indispensable pour combattre les inégalités. Mais, il faut également savoir établir un diagnostic précis, analyser les données, connaître les procédures et le contenu des règles de la négociation. L'implication de l'ensemble des acteurs doit être le moteur pour faire bouger les mentalités et les pratiques.

La CFTC, très attachée aux valeurs familiales et à l'égalité, est convaincue qu'avec un peu de bonne volonté et d'imagination, grâce à la négociation et un bon dialogue social, les salariés, tout comme les employeurs, y gagneront en motivation au travail, en qualité, en ambiance et, au final, en efficacité.

Concilier travail et famille est un défi personnel, un enjeu collectif, mais aussi un axe de progrès. La politique familiale en France permet cette conciliation que bien des femmes en Allemagne pourraient envier. Mais, cette politique nécessaire n'est pas suffisante.

Les femmes ne peuvent se contenter de rester « le parent pauvre » de l'égalité. Elles doivent s'imposer dans la sphère professionnelle pour sortir du cercle vicieux des stéréotypes. Car le plafond de verre demeure présent et pour la CFTC, il doit être brisé.

Imposer l'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes doit permettre de faire disparaître toutes les inégalités de traitement et leurs conséquences.

Je vous remercie de votre attention.

**Intervention
de Madame
Naïma CHARAI,
Conseillère Régionale
déléguée à la
Solidarité, l'Égalité
femmes-hommes
et la Lutte contre
les discriminations**

DÉCLARATION DU CONSEIL REGIONAL D'AQUITAINE

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les membres du CESER,

Je voudrais tout d'abord féliciter et remercier Patricia MILLEPIED et Maguy MARUEJOULS ainsi que les membres de la Commission Emploi et Formation du CESER qui ont travaillé à la rédaction de ce rapport et qui nous réunit aujourd'hui « Formation, emploi, insertion des femmes en Aquitaine : vers la fabrique de l'égalité ».

Ce document, que j'ai lu avec beaucoup d'attention et d'intérêt montre qu'il y a encore du chemin à parcourir pour que les femmes, en France et en Aquitaine, soient dans une situation d'égalité avec les hommes en termes de formation et d'emploi.

Comme l'indique le rapport, les inégalités perdurent entre hommes et femmes en particulier dans le domaine de l'emploi et de la carrière professionnelle.

Ce constat, difficile à entendre mais juste, m'amène à vous dire que nous ne baissons pas les bras et que nous allons relever nos manches. Notre souci est réel, pour preuve cette saisine de votre Conseil pour avoir un diagnostic au plus près de la réalité de l'Aquitaine.

Cette saisine va nous permettre de réorienter nos politiques.

Aujourd'hui la politique régionale en faveur de l'égalité s'articule principalement autour des aides aux associations au moyen de conventions signées avec les associations de défense et de promotion des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes : Union Régionale des Centres d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (URCIDFF) ; Fédération Régionale du Mouvement Français pour le Planning Familial ; Maison des Femmes de Bordeaux ; Association Pour l'Accueil des Femmes en Difficulté (APAFED) ; Association d'Information, Prévention, Proximité, Orientation (IPPO) ; Collectif Femmes de Périgueux.

Le Conseil régional tend à accompagner la structuration de ces associations et l'exercice de leur mission sur le territoire régional : appel à projets sur la lutte contre les discriminations à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Des campagnes d'information sont également menées à l'initiative du Conseil régional, par exemple sur les grossesses non désirées en 2010-2011, en lien avec l'Institut d'Éducation pour la santé en Aquitaine. En 2012, la Région a lancé la mise en place du PASS contraception pour les filles et garçons 16/25 ans. L'action sera menée à titre expérimental sur des bassins de vie identifiés lors de la campagne de sensibilisation sur les grossesses non désirées précédemment citée. (Budget prévu en 2012 : 184 000 €).

Une autre action de la Région s'organise autour de manifestations proposées dans le cadre de la Journée Internationale des Femmes du 8 mars. Des thématiques diverses y sont abordées (violences faites aux femmes, femmes dans l'Histoire), sous des formes variées (débats, colloques, expositions) afin de casser les stéréotypes.

La Région entend aujourd'hui dépasser un cadre d'action parcellaire et segmenté : le programme régional « Solidarités », voté en décembre dernier, met l'accent sur la volonté de structurer l'action régionale en faveur de l'égalité femmes-hommes et met en exergue le caractère transversal de la thématique au sein de l'Institution régionale.

Ainsi, dans certaines de ses compétences, la Région a déjà mis en œuvre des mesures qui font la promotion de l'égalité femmes-hommes :

- en agriculture, avec la volonté de la Région de valoriser la place des femmes au sein de ce secteur en accompagnant les agricultrices qui partent en formation, ce afin de contribuer à lever les freins leur permettant d'accéder à un meilleur statut ;
- en apprentissage, en incitant les employeurs d'apprentis à embaucher des femmes dans des secteurs dits masculins par le biais d'un bonus de 400 € ;
- dans le sport, à travers la promotion de la pratique féminine, d'une part, avec notre appel à projet « Aquitaine terre de sport » et avec la promotion et l'accès aux responsabilités des femmes au sein des instances fédérales d'autre part, avec une aide à la formation des dirigeants bénévoles dirigée prioritairement vers le public féminin.

Par ailleurs, la Région Aquitaine a adhéré à la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale. Le but est de formaliser l'engagement des collectivités territoriales qui s'en portent signataires. La Charte propose des axes de travail dans l'ensemble des compétences régionales pour la mise en œuvre concrète de l'égalité des femmes et des hommes dans les territoires.

Le rapport « Formation, emploi, insertion des femmes en Aquitaine : vers la fabrique de l'égalité » fait lui-même des propositions pour notre collectivité qui me semblent intéressantes :

- 1 - Une politique interne dynamique et exemplaire en matière d'égalité professionnelle : la Région propose déjà le CV anonyme, les femmes en ont été les 1^{ères} bénéficiaires, mais, en effet, il faut aller plus loin.
- 2 - Le rapport propose de nommer une vice-présidente en charge des questions d'égalité hommes/femmes et mettre en place une équipe dédiée (coordonnateur et référents) dans les services. Je vous invite à transmettre le message à Alain Rousset.
- 3 - Sous l'impulsion de Matthias FEKL et Bérénice VINCENT, la Région va créer une politique régionale volontariste en faveur de l'égalité avec la création d'une clause sociale.
- 4 - Créer un dispositif de coordination, un laboratoire régional de l'égalité homme/femme, idée à poursuivre.

Mais la Région n'est pas la seule actrice dans cette fabrique de l'égalité.

Une crainte, Madame MILLEPIED. Vous demandiez tout à l'heure aux femmes de se lever pour savoir combien elles étaient, élues au CESER. Ma crainte est qu'avec la réforme des collectivités territoriales, la parité sera supprimée : de 50 % de femmes élues aujourd'hui, vous passerez à 17 % ! Comment envisager une politique de l'égalité si vous supprimez de la représentation territoriale les femmes ?

Par ailleurs, depuis de nombreuses années nous n'avons plus de ministère aux Droits des Femmes et comme vous le souligniez, au-delà de l'engagement de la collectivité, il semble essentiel de développer une politique transversale impulsée par un Etat volontariste.

CONSEIL ÉCONOMIQUE
SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL REGIONAL D'AQUITAINE

Hôtel de Région

14, rue François de Sourdis

33077 BORDEAUX Cedex

Tél. 05 57 57 80 80

Fax 05 56 99 21 67

Site Internet : ceser-aquitaine.fr

Edition : PG Edition

Illustration : Lionel BARAT

Dépôt légal : mars 2012

ISBN : 978-2-11-129554-4





14 RUE FRANÇOIS DE SOURDIS

33077 BORDEAUX CEDEX

TEL 05 57 57 80 80

FAX 05 56 99 21 67

com@ceser-aquitaine.fr

ceser-aquitaine.fr