



Cahier EQUALLITE

**L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES
HOMMES ET LES FEMMES**

La mixité dans les collectifs de travail

2004



SOMMAIRE

EDITORIAL	3
INTRODUCTION	6
PANORAMA INTRODUCTIF SUR LES DISCRIMINATIONS	17
LES INEGALITES HOMMES-FEMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE	20
Philippe Alonzo : la contingence des carrières féminines	22
UNE MIXITE INATTEIGNABLE DANS LES METIERS ET AUX POSTES A RESPONSABILITE ?	37
LA POLITIQUE EUROPEENNE EN MATIERE D'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	42
L'évolution des modes de conciliation des temps : l'idée de temps sociaux	46
L'évolution des apprentissages dans l'usage des NTIC depuis une décennie	56
LES ENTREPRISES ET LES FEDERATIONS PROFESSIONNELLES PROACTIVES	57
LES CONDITIONS DE LA MIXITE	Erreur ! Signet non défini.
Des pistes de travail :	70
REPERES BIBLIOGRAPHIQUES	72
ANNEXES	75

EDITORIAL

La genèse du projet EQUALLITE

EQUAL se réfère à la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) à ses quatre piliers (employabilité, esprit d'entreprise, adaptabilité et égalité des chances), et au Plan National d'Action pour l'Emploi (PNAE) dans sa déclinaison française. Le programme du [Fond Social Européen](#) concernant les ressources humaines concerne la période 2000-2006. Son objectif est de lutter contre les discriminations de toute nature dans le domaine de l'emploi.

Prenant appui sur la philosophie et les acquis des précédentes initiatives [ADAPT](#) et [EMPLOI](#), ce nouveau programme reprend et approfondit les principes d'innovation et de transnationalité.

De plus, pour valoriser l'efficacité des actions de terrain, EQUAL introduit le nouveau concept de partenariat de développement (PDD), qui devient l'entité opérationnelle des projets.

La contribution de l'Union Européenne à l'initiative EQUAL (FSE) représente près de 3 milliards d'Euros pour l'ensemble de la période 2000-2006. Pour la France, ce montant s'élève à 320 millions d'Euros.

Un « laboratoire » de projets innovants.

Tous les projets qui seront retenus dans EQUAL devront faire preuve d'innovation. L'innovation regroupe toute approche, méthode ou outil développés et expérimentés soit pour la première fois, soit sur un nouveau territoire, avec un nouveau groupe-cible ou dans un nouveau secteur économique, en vue de résoudre un problème identifié.

Dans le prolongement des actions menées à travers « Impact », l'UCANSS et Entreprise & Personnel, se sont engagés dans un nouveau projet Européen sur la prévention des discriminations : EQUALLITE.

EQUALLITE s'intéresse plus précisément aux conditions d'employabilité et de formation tout au long de la vie.

EQUALLITE est un projet qui s'inscrit dans le programme d'initiative communautaire du FSE (Fond Social Européen), EQUAL dont l'objectif est la lutte contre les inégalités et les discriminations en lien avec le marché du travail.

L'esprit d'EQUALLITE favorise la mise en visibilité d'actions engagées qui doivent devenir des points de référence pour mieux anticiper les enjeux auxquels la démographie et la mondialisation confrontent les entreprises.

Une double préoccupation : vieillissement et genre

EQUALLITE vise plus particulièrement, deux problématiques centrales des entreprises aujourd'hui :

- Le vieillissement au travail, la place des seniors en entreprise.
- La situation des femmes au travail.

*Capitaliser et expérimenter sont les deux objectifs assignés à EQUALLITE.
Capitaliser les recherches et les bonnes pratiques sur ces thèmes afin de les diffuser de façon large et récurrente.*

Chaque colloque ou séminaire a été l'occasion de confronter et d'enrichir des réflexions issues de l'action, puis de valorisation des expériences de chacun des experts et praticiens.

Remerciements

Tous nos remerciements à nos partenaires impliqués dans EQUALLITE ainsi qu'aux entreprises associées.

Entreprise et Personnel : Paul Schiettecatte, Nicolas Flamant

Air France : Daniel Colinet, Catherine Joudiou, Christian Deslandes

ANACT : Renée Sage

ARACT Limousin Benjamin Sahler ARACT lorraine Claude damm Philippe Schwartz

AFPA Michèle Lutrand, Noelle Bencteux

UCANSS Maryvonne Gallazzini, Martine Wasner (CAF Bordeaux)

LATTS Guilaine Doniol Shaw

A Fernanda Mora et aux experts de Racine,

A Chantal Mirailles du FSE,

A la Fondazione Valeriani à Bologne Italie

A Cein Pamplune Espagne

L'orientation du projet Equallité s'est construite à partir de deux types de constats :

- une méconnaissance des acteurs sociaux sur les caractéristiques de la situation des femmes en milieu de carrière dues à leur situation particulière en première partie de vie professionnelle (charge d'éducation des enfants et choix éventuel de ne pas travailler ou à temps partiel et donc d'investir dans une vie professionnelle différemment des hommes...)
- Une récurrence des constats d'inégalité malgré les politiques et les actions en entreprise.

Nous reprendrons les grandes lignes des discriminations, le cadre législatif ainsi que les incitations aux dispositions en faveur des femmes en entreprise en particulier au travers les plans d'égalité professionnelle réactivés dans le cadre de la Loi Génisson (2002).

Si ce panorama est placé sous le signe de la controverse, c'est bien parce que le chemin est long sur la voie de la recherche de l'égalité dans la société et dans le mode du travail. La séparation des hommes et des femmes dans les secteurs en est l'illustration. Il existe des secteurs réservés à l'emploi féminin placé sous les critères du prolongement de la vie domestique ou privilégiant la relation d'aide. Comment faire progresser la place des femmes dans tous les types de métiers et à quelles conditions ? Quelles sont les pistes de travail ouvertes et que nous avons rencontré dans le cadre du projet Equallité ?

INTRODUCTION

Dans notre colloque « *la dynamique de l'activité tout au long de la vie* » du 15 mai 2003 , Annie Junter¹ nous a éclairés sur l'évolution des dispositifs incitatifs en matière d'égalité professionnelle.

En tant que juriste, elle a tenté de comprendre comment et pourquoi les pays européens avaient eu besoin de recourir à **des dispositifs juridiques d'égalité entre les femmes et les hommes**, donc, d'interroger sur l'échec de l'égalité

¹ Colloque Equallité du 15 mai 2003 Site equallite.com

formelle, pour réduire les écarts que l'on pouvait observer dans le monde du travail et de la formation entre les femmes et les hommes. Ensuite il a semblé intéressant d'essayer de comprendre comment et pourquoi des entreprises s'emparaient de ces dispositifs d'égalité, que l'on appelle aussi des **mesures d'actions positives**, et de voir comment cela se passait dans les entreprises².

C'était la première génération de mesures d'égalité mise en place par les entreprises, à la suite de l'adoption de la première loi française sur le sujet, qui était la loi Roudy, qui aujourd'hui a été modifiée, et donne lieu à l'application d'une nouvelle loi, qui s'appelle la loi Génisson, qui a somme toute la même philosophie. Puis elle a cherché à voir comment cela se passait en Europe, et comment en particulier, les dispositifs d'égalité entre les femmes et les hommes, qui avaient été initiés par la commission européenne, étaient mobilisés par les entreprises, avec quelles modalités, selon quelles procédures, quels contenus, et surtout quels résultats. (...)

Nous avons à faire en matière d'inégalité à des **constructions sociales**, à des processus qui se sont développés au fil du temps, voire de siècles, qui sont parfois profondément enracinés. Et l'idée de la culture est mise en avant comme facteur explicatif de ces inégalités, et ainsi réduit à une portion très congrue l'explication par des différences qui seraient innées. Même si l'on a recours à la version moderne de l'inné, c'est-à-dire qu'il est très souvent question aujourd'hui des talents spécifiques, qu'auraient les femmes, qu'elles dirigeraient autrement, qu'elles gouverneraient autrement, qu'elles gèreraient autrement, parce qu'il y aurait des **talents spécifiques féminins**. Cette version des talents spécifiques n'est ni plus ni moins que la version moderne des représentations, que l'on avait historiquement des femmes, qui les classaient en faibles et fragiles, et qui contribuaient à les exclure. C'est une autre manière de nommer des talents et non pas des capacités, et non pas des compétences donc de se référer à des qualités à des vertus, donc à du féminin qui conduirait à des capacités et des aptitudes différentes de celles des hommes.

² Avec d'autres chercheurs dont Guilaine Doniol Shaw, qui m'avait attirée dans cette aventure, nous avons évalué les plans d'égalité en France entre 1984 et 1989.

On peut faire de nombreuses observations de différences, mais ces différences ne paraissent pas explicatives pour autant, de talents spécifiques (...). En revanche, il existe une réelle dynamique de l'activité professionnelle des femmes qu'il nous faut détailler maintenant :

1) les femmes ont une **dynamique d'activité tout au long de la vie**. C'est une réalité dans toute l'Europe. Les taux d'activité des femmes ne cessent, et n'ont cessé d'augmenter depuis ces 20 dernières années.

De façon générale, on peut dire que cette dynamique de l'activité est de moins en moins sensible à la conjoncture. On observait jusqu'à il n'y a pas encore très longtemps, que lorsque l'on était dans une période de croissance économique, on appelait les femmes sur le marché du travail, au moyen de politiques incitatives, et ça marchait, elles venaient. Quand on était dans une période de récession, on invitait les femmes à sortir de l'activité, et ça marchait.

Puis on s'est rendu compte depuis 1975, à partir du moment où il y a eu une inscription importante et longue dans la crise de l'emploi, que les femmes sont restées dans l'activité, alors qu'elles auraient dû y sortir.

Dans un premier temps, l'on a dit que c'était conjoncturel, que c'était sûrement parce qu'elles sont en train d'anticiper sur le chômage du conjoint. Sauf que dix ans après on s'est rendu compte que s'était toujours la même chose. Donc on a commencé à considérer que c'était un phénomène structurel qui était statistiquement mesurable.

Ce qui est encore plus frappant, c'est que cette dynamique de l'activité tout au long de la vie, semble de moins en moins sensible à ce que l'on appelle communément « l'effet famille ». C'est-à-dire que quelque soit leur âge, quelque soit le nombre d'enfants, quelque soit leur situation matrimoniale, les femmes s'inscrivent dans l'activité de façon continue. Elles sortent un peu, elles sortent le temps des maternités, mais elles reviennent. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des femmes qui sortent à la faveur des événements familiaux. Mais le nombre de celles qui sortent sans revenir est de moins en moins important dans tous les pays d'Europe.

Donc tout se passe comme si le comportement et le rapport à l'emploi des femmes se rapprochaient du rapport à l'emploi des hommes. Évidemment il faudrait sans doute nuancer mon propos selon les catégories socioprofessionnelles, selon les

régions et aussi les contextes d'emploi : est-ce que l'on a à faire à des bassins d'emploi qui sont très pourvu en offre ou qui en sont plutôt démunis? Cela veut dire que la dynamique de l'activité tout au long de la vie des femmes n'est pas qu'un phénomène qui est mesurable statistiquement. :

C'est un élément déterminant de l'identité des femmes. Le rapport à l'emploi des femmes comme le rapport à l'emploi des hommes est devenu un facteur structurant de leur identité ; parce que cela procure de l'autonomie économique, de l'indépendance ; parce que cela procure de l'autonomie dans le rapport conjugal, dans le rapport aux hommes ; parce que cela donne de la réalité à des droits. Cela permet aux droits formels de devenir des droits réels.

Le fait d'avoir une activité professionnelle qui procure un gain et donc de l'indépendance. Cela procure aussi de l'autonomie sur le terrain politique. Je ne sais pas si vous avez été comme moi frappés par l'évolution des votes des femmes ces dernières années, et en particulier par leur participation.

Quand on regarde les travaux des chercheurs sur les comportements électoraux des femmes, on voit que plus elles sont actives, et plus elles sont diplômées, moins elles s'abstiennent. On voit donc comment l'exercice d'une activité professionnelle contribue à l'exercice de l'autonomie politique et permet aux femmes aussi de se positionner comme sujet politique à part entière.

Autre élément qu'il faut à mon avis aussi intégrer, c'est que cette dynamique de l'activité des femmes tout au long de la vie, elle est consubstantielle aux développements des états, et aux processus de démocratisation.

Alors comment cela joue ?

Est-ce que c'est parce qu'il y a plus d'activité des femmes, qu'il y a plus de développement, et qu'il y a plus de démocratisation ?

Ou bien est-ce que c'est parce qu'un pays s'engage sur la voie du développement et sur la voie de la démocratisation que cela favorise l'activité professionnelle des femmes ?

Vraisemblablement cela joue dans les deux sens. Les causes sont plurielles : le développement de la formation, les performances scolaires des femmes sont absolument extraordinaires.

En France depuis 1971, le nombre de bachelières est supérieur au nombre de bacheliers. Et jusqu'à bac+2, bac+3, les performances scolaires des jeunes femmes

sont supérieures à celles des jeunes hommes. Garantie des droits, je viens de le dire. Parce que cela procure de l'autonomie face à ce que l'on appelle les drames de la vie, parce qu'il y a un développement, certes insuffisant, des structures de prise en charge de la petite enfance. On sait très bien que les structures de prise en charge de la petite enfance ou le développement des écoles maternelles n'a pas été neutre sur le développement de l'activité des femmes tout au long de la vie. Il y a le poids de ces femmes vraisemblablement, la socialisation des femmes à l'activité par la pression ou l'incitation exercée par leurs mères : « Ma fille ne fait pas comme moi, soit bonne à l'école, car grâce à cela tu pourras avoir un métier, et si possible un bon métier, et assurer ton indépendance ».

Donc je pense que l'on n'a pas assez travaillé sur l'impact de la socialisation à l'activité des femmes par le discours et l'exemple maternel. La tertiairisation des emplois bien sûr joue également un rôle, les politiques incitatives alors avec parfois de l'ambivalence, la France est assez exemplaire de ce point de vue là : À la fois elle a des dispositifs absolument extraordinaires en matière d'égalité professionnelle, et puis à côté de cela elle a aussi des dispositifs qui ne sont pas moins extraordinaires pour inciter les femmes à se retirer de l'activité au nom des politiques familiales : Donc beaucoup d'ambivalence. Puis il y a des stratégies des ménages : On ne dira jamais assez qu'être un couple de bi-actifs par rapport à un pouvoir d'achat, à des potentiels de consommation, est, en termes de ressources et de revenus supérieur à un ménage composé d'une seule unité. On ne travaille pas non plus assez, on n'a pas assez regardé la question de l'investissement dans le logement, du rôle de l'habitat, et en particulier en France, de l'attachement de la propriété.

On travaille aussi un peu sur la question des « vieilles femmes ». On sait par exemple qu'elles ont une espérance de vie plus importante que les hommes, l'écart est très fort. Mais ce que l'on ne dit pas assez c'est qu'il y a beaucoup chez les « vieilles femmes » de paupérisation, et qu'en particulier compte tenu de toutes ces inégalités structurelles dont on va parler, comme dit une collègue qui a travaillé sur la vieillesse à partir de l'analyse des hommes et des femmes, très souvent ce que l'on peut dire sur cette partie du cycle de vie c'est : « beaux vieillards, et pauvres vieilles ». « Beaux vieillards », parce que justement en raison du différentiel d'espérance de vie, ceux qui ont survécu sont, d'une certaine manière, passés à travers d'un processus de sur-sélection.

2) tout au long de la vie, les inégalités professionnelles demeurent entre les femmes et les hommes.

80% des travailleurs pauvres sont des femmes en Europe. 50% des salariés en CDD sont des femmes. Les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes : elles représentent 82% des salariés à temps partiel. Elles ne représentent que 24% des cadres dans le secteur privé, et 35% des cadres de la fonction publique.

Plus on monte dans la hiérarchie des emplois, pire c'est. C'est assez facile de retenir les statistiques, en plus ou en moins, les femmes ne sont jamais dans les positions dominantes. Par exemple, 6,3% de femmes parmi les équipes dirigeantes des 5000 entreprises qui sont leader en France. Moins de 10% dans les emplois supérieurs des trois fonctions publiques, de l'état, fonction publique territoriales et fonction publique hospitalière SOURCES ??

Néanmoins elles sont plus diplômées, et elles sont très formées. Donc on ne peut pas expliquer cela uniquement par le retard de formation.

Comment expliquer les causes des inégalités ? Il ne peut pas y avoir une explication, mais des explications.

Ces explications ne sont pas simples, et elles ne peuvent pas l'être parce que nous sommes dans des processus systémiques, avec des dimensions structurelles, comportementales, avec parfois des mécanismes de reproduction qui sont complètement tautologiques.

En fait pour expliquer ces inégalités, il faudrait pouvoir à la fois rendre compte des inégalités de ce qu'il se passe dans la sphère professionnelle, ce qu'il se passe dans le système éducatif, ce qu'il se passe dans la sphère privée, et ce qu'il se passe dans l'espace public.

Donc vous voyez à quel point c'est difficile, et je ne vais pas là me lancer. Par contre ce que l'on sait, et ce que l'on peut dire aujourd'hui à la lumière du temps qui s'est écoulé depuis la réalisation de ces nombreux travaux de recherche, c'est qu'il n'y a pas de transformations spontanées. C'est-à-dire que les inégalités ne se résorbent pas au fil du temps de manière spontanée.

Les travaux qui sont menés sur les femmes cadres, dans les secteurs où elles sont implantées depuis longtemps, ont les vertus de démontrer justement qu'en la matière, il ne suffit pas de faire confiance au temps.

Alors pourquoi les travaux sur les femmes dans les catégories supérieures sont intéressants ? Tout simplement parce qu'en travaillant sur ces comparaisons hommes femmes dans les catégories supérieures on neutralise un certain nombre de variables qui pourraient expliquer des écarts, notamment le retard de formation, des dots culturelles qui seraient différentes.

Là on a toutes choses égales par ailleurs, en tout cas un maximum de variables égales par ailleurs, ce qui permet de mieux comprendre et de mieux mesurer les résistances des inégalités.

3) La contribution européenne au développement de programmes d'égalité hommes-femmes. Depuis 1957, depuis le traité de Rome, jusqu'au traité d'Amsterdam, en passant par le traité de Maastricht, la Communauté Européenne, et aujourd'hui l'Union, ont d'abord contribué à façonner une doctrine de l'égalité : égalité des droits, égalité des chances. Y ont été élaborés, inventés, de nouveaux concepts : les discriminations directes, les discriminations indirectes. On y a inventé des procédures. C'est là que s'est construite une nouvelle problématique de la preuve en matière de discrimination qui permet de renverser la charge de la preuve. Il y a un extraordinaire corpus dont on peut malheureusement regretter qu'il ne soit pas toujours utilisé par les Etats. La France en la matière n'est pas vraiment exemplaire. La Communauté Européenne et l'Union aujourd'hui, ont ensuite eu le grand mérite de mettre en œuvre et de concevoir des programmes d'action, en général tous les cinq ans. Et ce qui est intéressant c'est de montrer comment à partir d'une toute petite fenêtre juridique qui était l'article 119 du traité de Rome sur l'égalité salariale, on a pu construire tout un ensemble de mesures sociales qui permettent de faire avancer la réflexion des acteurs sur les inégalités entre les hommes et les femmes. Là encore, la grande vertu de ces dispositifs, c'est de construire l'égalité entre les femmes et les hommes comme une priorité, au même titre que la lutte contre le chômage, au même titre que la lutte contre l'exclusion. Alors là encore on peut regretter que les états parfois oublient cette priorité, ou font semblant de l'oublier, et ont peu d'empressement à la considérer dans leur politique interne, alors qu'ils sont tout à fait prêts à considérer qu'elle est une priorité de l'Union.

L'Union et la Communauté ont enfin injecté de l'argent dans un ensemble de projets nationaux, de projets locaux, de projets régionaux, des projets d'entreprises, des projets d'associations, de collectivités territoriales qui très souvent sans ces aides financières n'auraient vraisemblablement jamais vu le jour.

4): Quelle est la valeur ajoutée de ces programmes d'égalité ?

Quels sont les résultats qu'ils ont produits ? Je commencerais par poser la question suivante :

Pourquoi en France et en Europe des entreprises se sont lancées dans ces programmes d'égalité ?

L'hypothèse que je fais pour expliquer l'engagement des entreprises dans ces programmes c'est qu'à un moment donné il y a une rencontre qui s'opère entre les intérêts particuliers de ces entreprises, et l'intérêt général de l'égalité entre les femmes et les hommes tel qu'il est porté par un état, par l'Union Européenne, par le mouvement social pourquoi pas, ou par des organisations quel qu'elles soient.

Je pense que des entreprises ont été des relais de ces programmes parce qu'il y a eu à un moment donné des convergences entre leurs stratégies, leurs contraintes, et les préoccupations des politiques publiques, communautaires et nationales.

Ces convergences ont pu s'appeler « progrès techniques », elles ont été confrontées aux progrès techniques dans des industries par exemple de process, sur des chaînes de production dans lesquelles il y avait une main d'œuvre féminine importante. Une des manières de ne pas exclure les femmes de ces processus de développement des techniques et des technologies a pu passer par une démarche d'égalité professionnelle.

A un moment donné ça peut être la mise en place d'un processus qualité, ça peut aussi être un problème de vieillissement. C'est aujourd'hui un problème de tensions en matière de recrutement.

Alors qu'ont produit ces programmes ?

Des bonnes pratiques, on pourrait dire de la bonne gouvernance. Effectivement je crois que les vertus essentielles de ces programmes d'égalité, c'est de montrer qu'il peut y avoir des convergences ou en tout cas qu'il n'y a pas de contradictions entre la recherche de la performance économique et le traitement de la question sociale et culturelle. Je crois que c'est l'un des enjeux majeurs de l'investissement des

entreprises dans ces programmes d'égalité que de démontrer cela, qu'il n'y a pas forcément de contradiction entre recherche de la performance économique et traitement de la question sociale et culturelle.

Un autre des effets de ces programmes c'est qu'en général, ils créent du consensus, de la pacification sociale, parce qu'ils permettent de mettre autour de la table dans des processus de négociation des acteurs économiques et sociaux qui peuvent être mus par des logiques opposées. Alors je dirais que les entreprises pourraient avoir intérêt, à des moments donnés, à s'engager dans ce type de démarches parce qu'elles sont productrices de nouveaux pactes sociaux.

On voit bien comment cela entraîne d'autres manières de gérer les ressources humaines, d'autres manières de manager.

On peut évaluer l'engagement des entreprises dans ces programmes d'égalités ? selon deux indicateurs : effectivité, et efficacité. L'effectivité c'est qu'il y a beaucoup d'entreprises qui se sont engagées dans ces dispositifs, autrement dit : Est-ce qu'ils ont été effectifs ? Est-ce qu'ils ont été utilisés par ce pour lesquels ils ont été élaborés ? Alors il y a très peu d'entreprises qui se sont engagées dans ces démarches.

En termes d'efficacité, est-ce que ces programmes d'égalités ont été efficaces ? Je dirais là aussi : tout dépend pour qui, et tout dépend de ce qu'on cherche à évaluer et quel étaient les objectifs initiaux. Si on prend en considération l'efficacité en regard des femmes elles-mêmes, qui en ont bénéficié, ce que l'on peut dire c'est que ça accroît leurs performances. Il est clair que les femmes qui ont pu bénéficier de ces démarches d'égalité ont accru leurs performances au travail. Parce que cela donne de la confiance, parce que cela permet de reconnaître leurs compétences, parce que cela donne de la visibilité, parce que cela leur permet de mieux comprendre l'entreprise, et vraisemblablement ça permet aussi à l'entreprise de mieux les comprendre.

Au-delà des femmes, est-ce que ces démarches ont contribué à transformer les rapports « homme-femme » à l'intérieur de l'entreprise ? Est-ce que cela a engagé les entreprises dans une prise en considérations de ce que l'on appelle la question du genre dans l'ensemble des politiques, ce qui est le but recherché par l'Union Européenne et qu'on appelle le « main-streaming », c'est-à-dire, est-ce qu'à la faveur

des programmes d'égalités, on a ensuite intégré la réflexion « homme-femme » dans l'ensemble des politiques de l'entreprise ? C'est très difficile à dire.

En tout cas, il y a un certain nombre de conditions à remplir pour que cela produise un impact sur la culture de l'entreprise. Il faut que la démarche s'inscrive dans la durée, qu'elle soit portée au plus haut niveau de l'entreprise, c'est-à-dire qu'il y ait une volonté politique qui s'exprime au sein de l'entreprise, de s'engager dans la démarche. Il faut au bout d'un moment qu'elle s'inscrive dans la durée, qu'il y ait des objectifs de fixés, et que ces objectifs soient régulièrement évalués et au besoin réactualisés.

Il est important qu'il y ait des personnes ou des structures qui soient identifiées dans l'entreprise comme étant porteurs ou porteuses de ces démarches.

Mais de manière manifeste, ce que j'ai tout de même constaté, c'est qu'il y avait des déplacements culturels qui s'opéraient au sein des entreprises lorsqu'il y avait eu engagement dans ces démarches d'égalités. D'où cette notion, cet effet que j'ai décrits par la valeur ajoutée sociale. C'est-à-dire qu'il y a à la faveur de ces processus, qui sont des processus culturels, une production d'innovation, une autre lecture des rapports sociaux entre les hommes et les femmes internes à l'entreprise. Et cette nouvelle lecture me paraît être porteuse, féconde en tout cas de nouveaux rapports sociaux internes. De là à dire que cela va jusqu'à construire un nouveau contrat sexuel ou contrat de genre à l'intérieur des entreprises cela je ne le pense pas.

Il me semble néanmoins que ça fait bouger le **paradigme capital-travail** au sein de l'entreprise, y compris dans les entreprises très capitalistiques. Est-ce que pour autant cela produit de l'émancipation des femmes au sens de la citoyenneté économique, de la citoyenneté politique et privée, en bref des citoyennes à part entière, capables de s'autodéterminer et de résister à toutes les formes de violences dont elles sont les sujets ? Je pense que ça c'est une autre histoire dans laquelle vraisemblablement les entreprises ont un rôle à jouer, une place à tenir, mais elles n'en détiennent qu'une partie des clés. Elles ne sont pas toutes seules.

PANORAMA INTRODUCTIF SUR LES DISCRIMINATIONS

Le cadre législatif en vigueur en France

La condamnation des discriminations sur le marché du travail est d'abord fondée sur l'article L.112-45 du code du travail qui stipule qu'« aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...), aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...), en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, nation ou race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (...) en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Ce dispositif juridique a été récemment renforcé par la loi du 16 Novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Il s'agit d'une transcription en droit national de la directive européenne anti-discriminations de Juin 2000 qui autorise des mesures spécifiques de compensation des désavantages subis par les personnes discriminées³. La loi française comporte :

- l'élargissement des motifs de discriminations : non seulement l'origine, la race, le sexe ou les handicaps, mais aussi l'âge, les opinions politiques, syndicales ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'apparence physique ou le patronyme ;
- le rééquilibrage de la charge de la preuve : le salarié, qui s'estime victime d'une discrimination, peut invoquer des faits, mais non les prouver ; désormais, le risque de la preuve (ici, les conséquences du doute) sera supporté par celle des parties qui n'aura pas su emporter la conviction du juge par rapport aux faits qu'il avait à établir ;
- l'extension du principe de non-discrimination à l'ensemble de la relation de travail : du recrutement au licenciement, la formation et la rémunération avec

un élargissement concomitant de l'action en justice exercée par les syndicats et les délégués du personnel ;

- la reconnaissance du testing ou de l'analyse comparative comme éléments de preuve d'une discrimination ;
- l'élargissement du domaine d'intervention des inspecteurs du travail à tous les champs de la discrimination (c'est à dire pas seulement à l'égalité professionnelle) avec un accroissement des moyens des inspecteurs pour identifier les faits discriminatoires ;
- la discrimination constitue désormais l'une des clauses obligatoires pour les conventions collectives de branche.

Typologie des discriminations⁴

Indépendamment des discriminations par type abordées ci-après, il est utile de rappeler que les discriminations peuvent être de nature :

- **intentionnelles** : elles consistent en une volonté explicite et affichée de discriminer les personnes, à l'embauche et durant le parcours dans l'entreprise ;
- **non intentionnelles** (ou par les croyances) : éprouvant des difficultés à identifier les caractéristiques intrinsèques des individus (compétences, expérience) que ce soit par manque d'informations ou(et) par incertitudes, l'employeur va rechercher à travers de caractéristiques extrinsèques (sexe, race, âge, apparence physique) à combler son manque d'informations et à gagner du temps dans son recrutement ;
- **directes** : elles reposent sur des décisions intentionnelles d'exclure des candidats à l'embauche sur un poste de travail sur la base de critères illicites mentionnés comme tels (race, sexe, apparence physique par exemple) ;
- **indirectes** : elles se produisent lorsqu'un traitement égal produit des effets discriminatoires envers un groupe déterminé ; une règle ou une pratique apparemment neutre a pour effet d'exclure ou de désavantager les membres d'un groupe en raison d'une caractéristique généralement plus répandue chez

⁴ Ce passage s'appuie largement sur le rapport d'Hélène Garner-Moyer, *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, DARES, Document d'études n°69, 5/2003.

les membres de ce groupe (préférence familiale à l'embauche, recrutement géographique, tests culturels favorisant les locaux par exemple).

La présentation des principales catégories de discriminations relatives à l'emploi peut être encore affinée si l'on considère également les « lieux » dans lesquelles elles se produisent, c'est à dire à l'entrée dans l'entreprise, en son sein et à la sortie :

- **discrimination et apparence physique** : cette dernière relève de l'ensemble des caractéristiques et des attitudes corporelles d'un individu y compris ses attributs (habits, coiffure, maquillage). Il n'existe pas de statistiques mesurant ce phénomène pourtant réel dans un monde marqué par l'influence croissante de l'apparence. Les espaces de cette discrimination sont l'embauche et le déroulement de carrière ;
- **discrimination basée sur le handicap** : contrairement aux autres motifs de discrimination, le handicap constitue une réelle différence entre les individus ce qui fait que ce type de discrimination peut provenir soit du refus de tenir de la spécificité des personnes handicapées, soit des préjugés dont ils sont victimes. Par rapport à ce dernier point, moins de la moitié des entreprises françaises satisfont à l'obligation légale d'avoir un quota de 6% de travailleurs handicapés et bon nombre d'entre elles n'en ont même aucun ;
- **discrimination basée sur l'âge** : elle concerne des pratiques différenciées mises en place de façon injustifiée du seul fait de l'âge. Si les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgés (à partir de 50 ans) sont concernés par ce type de discriminations, elles n'ont pas la même portée pour les deux tranches d'âge. Les jeunes de 16-25 ans sont encore très nombreux à poursuivre des études, tandis qu'avec l'allongement de l'espérance de vie, les salariés quinquagénaires sont encore dans la force de l'âge.
- **discrimination raciale** : jouant surtout lors de l'entrée en entreprise, il s'agit d'un phénomène difficilement mesurable car cette caractéristique n'est jamais directement invoquée par les employeurs ou les recruteurs pour justifier un refus d'embauche ; en outre, les statistiques publiques en France interdisent de prendre en compte l'origine ethnique des individus.
- **discrimination syndicale** : elle apparaît généralement au cours de la relation de travail dans l'entreprise le plus souvent par des blocages de carrière ou(et) de rémunération, mais elle peut également prendre d'autres formes comme

des sanctions disciplinaires ou des conditions de travail plus défavorables que pour les non-syndiqués.

- **discrimination sexuelle** : elle concerne le traitement différencié des individus selon leur genre (homme ou femme). Bien que les femmes françaises bénéficient d'un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes, leur insertion professionnelle s'avère plus difficile quel que soit le « lieu » (déclassement à l'embauche, salaires plus faibles se creusant encore au cours de la carrière, temps partiel subi et sous-emploi).

Malgré le faible nombre d'enquêtes disponibles, il convient de souligner que les types de **discrimination se cumulent nettement** ; ainsi, si l'on ajoute les variables relatives à l'âge (moins de 25 ans et plus de 50 ans) et au sexe (hommes, femmes) avec celle de l'origine nationale ou ethnique (ressortissants de l'UE, résidents extra-communautaires), l'écart de taux de chômage se creuse significativement par rapport à la situation de base (homme français âgé de 25 à 49 ans).

Plus précisément, les femmes sont particulièrement susceptibles d'être frappées de discriminations dans différents domaines :

- accès à l'emploi qualifié ;
- accès à des postes de responsabilité ;
- accès à des métiers considérés comme masculins.

Ce sont ces différents aspects que nous allons maintenant passer en revue afin de mieux comprendre la nature de ces inégalités.

LES INEGALITES HOMMES-FEMMES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

Des inégalités persistantes

- Accès à l'emploi et évolution de carrière

Une enquête menée en novembre 2003 par le CERGORS (Observatoire des Discriminations de l'Université Paris I) auprès d'un échantillon de 1 360 salariés et anciens salariés des deux sexes indique que pour la moitié des répondants, une femme n'a pas les mêmes chances qu'un homme d'être embauchée ou d'avoir une promotion (à poste équivalent). Sur ce dernier point, les femmes craignent plus que les hommes de plafonner dans leur carrière professionnelle (elles sont 37% à le penser contre 33% pour les hommes).

Ce constat est corroboré par l'évolution des taux de chômage par sexe puisqu'en 2003 10% des femmes entre 25 et 54 ans étaient sans-emploi contre seulement 7,4% des hommes de la même classe d'âge⁵.

En ce qui concerne les évolutions de carrière, le secteur privé n'a pas l'apanage des inégalités puisque seules 12,5% de femmes occupaient des postes supérieurs de la fonction publique en 2001 alors qu'elles représentaient 57% de l'ensemble du personnel de la fonction publique⁶. Si la place des femmes s'avère insuffisante dans les potentiels de promotion (effectifs des corps ayant vocation à accéder aux emplois supérieurs), ce facteur n'explique pas tout puisque les effectifs féminins comptaient pour 33% des potentiels promouvables. A l'instar de ce que l'on constate ailleurs dans la société et dans le secteur privé, les femmes sont pénalisées dans l'avancement de leur carrière par⁷ :

- la pénalisation qu'elles subissent du fait qu'elles soient prises entre 30 et 45 ans par leurs responsabilités familiales et qu'après cette limite d'âge, il est souvent trop tard pour progresser ;
- le fait que l'articulation vie professionnelle / vie privée soit considérée comme un obstacle à leur progression dans l'entreprise ou l'administration, ce qui fait que les femmes anticipent des choix de moindre investissement professionnel.

⁵ OCDE, Statistiques du Travail, Juillet 2004

⁶ F. Mileswski in Travail, Genre et Sociétés n°12 (11-2004)

⁷ Idem

Philippe Alonzo⁸ : la contingence des carrières féminines

Les inégalités entre hommes et femmes sont d'autant moins visibles que les situations comparables sont rares. La ségrégation horizontale et verticale des activités est évidente et il suffit de dire que 50% des femmes sont dans 20% des activités pour en montrer l'ampleur.

Je vais illustrer mon propos par une recherche à laquelle j'ai participé avec les chercheurs du CEREQ sur les métiers du tertiaire administratif, plus particulièrement du métier de secrétaire, ce qui permet d'entrer un peu plus dans les PME où beaucoup d'entre elles travaillent. L'objectif était aussi de comprendre ce que sont les plus fortes inégalités de genre dans le processus de promotion après recrutement et ainsi aborder par extension la question du maintien des femmes dans des catégories de secrétariat d'exécution.

Une enquête conduite auprès de mille secrétaires

Mille secrétaires ont été interviewées, exerçant des métiers de secrétariat spécialisé : assistante commerciale etc.

Les principaux constats sont les suivants :

- Leur niveau d'intervention a notablement augmenté ces dernières années
- Elles ont pour la plupart été recrutées sur un statut d'assimilé cadre, c'est à dire « faisant office de » mais sans la fonction, le titre, la reconnaissance ni la paye correspondantes
- Il y a neuf secrétaires d'exécution pour une secrétaire de direction ; elles ont donc peu de chances d'évolution à l'intérieur de leur métier.

Pourquoi cette absence de reconnaissance ?

D'abord, les secrétaires sont relativement livrées à elles-mêmes, elles sont très seules face à la gestion de leur carrière. On trouve peu de mesures collectives, dans les PME surtout, pour accompagner l'évolution des métiers ; certaines conventions s'appuient encore sur d'anciennes grilles de compétences qu'on croyait disparues (taper vingt, quarante mots... sur une machine à écrire !). La seule chose qui leur soit

⁸ maître de conférences, chercheur au csu, iresco-cnrs, université de Nantes

proposée est l'image plus ou moins idéalisée du modèle masculin du cadre dynamique et compétitif (« allez-y, battez-vous... »)

Les mécanismes de promotion : On constate que les secrétaires multiplient les signes de compétence, et d'autant plus que leur travail manque de visibilité. Elles développent dévouement, disponibilité, pour être promues par leurs chefs, en majorité des hommes. Cela renvoie à des mécanismes plus généraux, abordés par les recherches notamment de *Jacqueline Laufer* avec qui j'ai travaillé au Mage, groupe de travail sur la place des femmes dans les marchés du travail et de l'emploi. Les enquêtes montrent, cela ne surprendra personne, une promotion masculine plus rapide que celle des femmes - ce qui provient de multiples mécanismes, notamment la cooptation, beaucoup plus efficace entre les hommes.

Et une promotion au choix ou au mérite freine souvent un processus de mixité engagé.

D'une façon générale, la promotion au choix est évidente en ce qui concerne les hommes qui se voient souvent offrir un déroulement de carrière honorable, même avec un bagage initial limité, alors que pour pouvoir espérer une promotion les femmes doivent suivre des cours du soir ou prendre des congés individuels de formation afin d'obtenir la qualification correspondant au poste souhaité.

Les différences de carrière hommes/femmes

Si l'on essaie de résumer très schématiquement ces différences entre hommes et femmes, on constate

– Pas de crédit : alors qu'aux hommes sont proposées des promotions correspondant à un déroulement logique de carrière (parfois ralenti mais jamais bloqué), et anticipant leur capacité à occuper le nouveau poste, aux femmes sont proposées des promotions uniques, comme un retour sur la formation suivie ou un coup de pouce occasionnel motivé par la gentillesse du hiérarchique pour combler l'écart entre poste occupé et qualification réelle.

On voit donc que les femmes plus que les hommes ont à faire la preuve de leur qualification : il ne leur en est pas fait crédit d'emblée.

– Deuxième idée : l'attitude des femmes ne va-t-elle pas contribuer à faire exister des situations inégales ? Rien n'empêche les secrétaires d'entrer dans la logique compétitive de l'investissement absolu pour décrocher la promotion.

Ce n'est pas si simple : faire ses preuves c'est se montrer disponible, et effectuer un arbitrage travail/famille absolument impossible dans l'état de la division actuelle du travail domestique et de l'éducation des enfants. Les logiques sexuées du dévouement agissent sur un mode culpabilisant pour les femmes, ce qui n'est jamais le cas pour les hommes. Elles sont toujours placées de façon ambiguë entre statut professionnel et familial et naviguent toujours dans un entre-deux culpabilisant prompt à faire ressortir les stéréotypes sur la nature féminine : peut-on imaginer qu'une secrétaire dise « dans ma vie il y a mon travail et mes enfants, j'ai choisi mon travail » ?

Cela ne signifie pas que les inégalités entre hommes et femmes soient uniquement à rechercher du côté de la sphère familiale. De l'inverse on parle peu : lorsqu'une secrétaire attend pendant des années une formation et une promotion qui ne viennent pas, la monotonie dans un métier d'exécution s'installe avec une démotivation qui peut relativiser la place du travail et peut prendre différentes formes :

- une baisse de l'investissement au travail : le travail instrumentalisé devient un emploi dont on ne retire qu'un salaire
- un désinvestissement avec un report sur un projet familial, comme avoir un enfant, d'où un congé, un temps partiel.... alors que cela n'était pas l'objectif à l'origine.
- une priorité à la carrière du conjoint, ce qui signifie le départ de l'entreprise lorsque le conjoint est muté définitivement.

Il ne s'agit donc pas d'un surinvestissement dans la sphère familiale, mais d'attentes déçues vis à vis de l'entreprise. Dans une famille, voici de façon schématique comment se jouent les deux carrières :

Pour les hommes

Trajectoire vue avec le recul,

Pour les femmes

Trajectoire attribuée au hasard :

correspondant à un projet cohérent, dans une temporalité reconstruite et linéaire.

Carrière légitimée par la valeur personnelle et le travail à chaque étape

Projet uniquement dans la sphère professionnelle

Carrière, évidence qu'il n'est pas nécessaire de négocier au sein du couple

Carrière non remise en cause par des déplacements géographiques

Capacité d'individualisation (mon projet est le mien)

opportunité, poids de la chance : faible maîtrise de la trajectoire

Carrière expliquée par l'opportunité, la chance, peu ou pas l'investissement professionnel

Projet dans les deux sphères professionnelle et familiale

Carrière contingente, objet d'une négociation explicite, guidée parfois par des événements extérieurs à la personne

Retours en arrière conjoncturels ; elle assume seule les tâches domestiques, y compris chez les jeunes couples

Capacité d'individualisation faible, appropriation du projet croissant avec la qualification

Fluctuations sur les marchés de l'emploi territoriaux

Ces caractéristiques d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière sont atténuées ou accentuées selon les régions. Ainsi en Lorraine, si l'industrie dispose de moins d'effectifs féminins que la moyenne nationale, il existe deux secteurs importants pour l'économie régionale (automobile et textile) où la part des ouvrières non qualifiées est plus élevée qu'ailleurs. Dans cette même région, il est sensiblement plus difficile que dans le reste du territoire national que les femmes cadres accèdent aux postes de responsabilité. Massivement représentées dans le tertiaire (8 femmes sur 10), les salariées de la région Centre souffrent moins que les hommes de la dégradation du marché du travail local depuis 2001 ; cependant, les femmes à la recherche d'un emploi disposent en moyenne d'un niveau de formation supérieur à celui des

hommes et mettent plus de temps qu'eux à retrouver un emploi⁹. Une fois qu'elles ont retrouvé un emploi, la précarité de leur statut est plus grande que pour les hommes : ainsi, dans la région des Pays de Loire, les CDI représentent 61% des emplois féminins contre 70% pour les hommes¹⁰.

L'emploi des Lorraines est toujours en léger retrait par rapport à l'ensemble des Françaises. Le niveau d'activité entre 25 et 50 ans se stabilise, tandis que celui des jeunes et des seniors est en hausse.

Le recours au temps partiel n'a pas augmenté entre 1999 et 2001.

Toujours plus touchées que les hommes par le chômage, les femmes sont moins exposées aux récentes difficultés conjoncturelles, surtout sensibles dans l'industrie où elles sont toujours peu représentées en comparaison des autres régions. Si l'automobile fait exception avec une forte proportion de femmes, leur qualification y est relativement faible. " (INSEE Lorraine n°3 mars 2004)¹¹

- **Accès à la formation**

A la différence des hommes, l'accès à la formation des femmes par CSP se répartit sur des professions au sein desquelles elles sont souvent majoritaires (cadres intermédiaires et supérieurs, notamment du secteur public) : un peu plus diplômées que leurs collègues masculins, les femmes qualifiées du tertiaire s'y forment un peu plus. En revanche pour les moindres qualifications (employés et ouvriers), elles se forment sensiblement moins. Le temps partiel, fréquent dans ces professions, contribue aussi à cette baisse du taux d'accès à la formation.

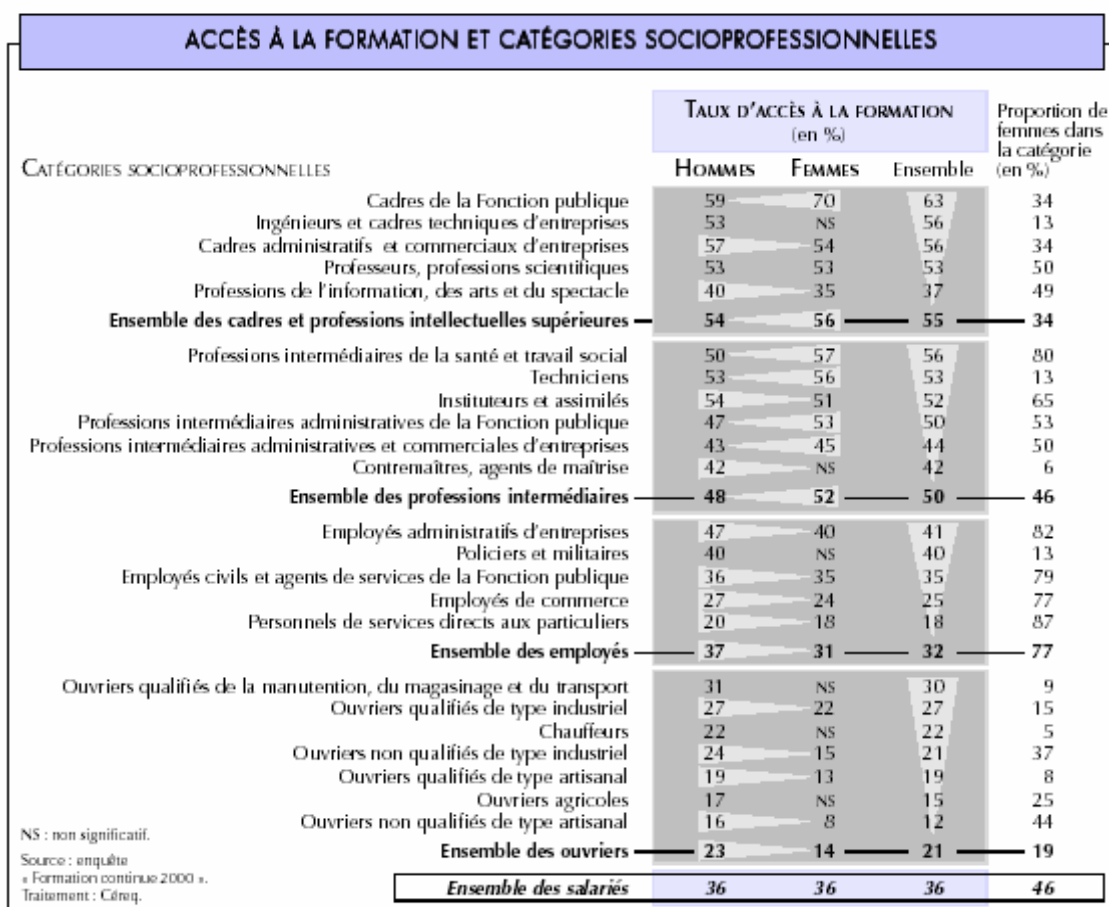
Les inégalités d'accès à la formation par CSP qui partagent les femmes entre elles s'avèrent ainsi plus fortes que celles qui partagent les hommes. Pour l'ensemble des salariés, le taux d'accès apparaissait similaire entre les deux sexes (36%)¹².

⁹ SEPES-DRTEFP Centre, *L'emploi des femmes en région Centre*, 2003

¹⁰ SEPES-DRTEFP Pays de la Loire, *L'emploi et l'activité des femmes en Pays de Loire*, 2003

¹¹ Article INSEE Téléchargeable sur site equallite.com

¹² Les données de l'enquête datent de 1999.



En ce qui concerne la dimension plus particulière des secondes parties de carrière, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'un des véhicules possibles pour les femmes à condition que ces dispositifs leur soient accessibles et favorables. En ce qui concerne la dimension plus particulière des secondes parties de carrière, la validation des acquis de l'expérience (VAE) constitue l'une des voies possibles pour les femmes à condition que ces dispositifs leur soient accessibles et favorables.

Ghislaine Doniol Shaw vous avez observé dans le cadre du projet Equality les usages de ce dispositif pour des assistantes de vie et en relation avec l'AFPA, que proposeriez vous comme enseignements de cette étude ?

Les femmes sont à la fois concentrées dans un nombre réduit de secteurs d'activités et, dans ces secteurs, sur un nombre limité d'emplois, souvent parmi les moins qualifiés. Dans ce dernier cas, on peut s'interroger sur les possibilités de se voir

reconnues leurs compétences par la voie de la validation des acquis de l'expérience. D'une manière générale, je dirais que deux questions au moins se posent. D'une part, les trajectoires professionnelles des femmes les moins qualifiées sont rarement linéaires et leur expérience professionnelle peut être très diversifiée. Les compétences qui peuvent être validées ne sont donc pas facilement reconnaissables dans un seul référentiel métier. D'autre part, une proportion croissante des emplois est orientée vers les services aux personnes, dont la référence est celle de l'univers du « domestique » dont la reconnaissance en termes de qualification est faible.

C'est dans ce dernier contexte que nous avons examiné le dispositif de VAE développé par l'AFPA pour l'obtention du titre professionnel (diplôme du Ministère du travail) d'assistante de vie, classé au niveau V, c'est-à-dire au premier niveau de diplôme, équivalent à un CAP, et créé en 1999, c'est-à-dire très récemment. J'ai remarqué que les femmes exerçant ce métier, dans le cadre d'associations d'aide à domicile, et qui s'engageaient dans la VAE en vue d'obtenir ce titre professionnel d'assistante de vie, avaient un parcours professionnel particulier qui m'a fait écrire qu'elles étaient, pour la plupart, dans une logique de seconde carrière. Ces femmes ont en effet en moyenne entre 40 et 45 ans et entre 3 et 10 ans d'ancienneté dans ce métier, sachant qu'il faut au minimum 3 ans d'activité dans le domaine pour se présenter à la VAE. Elles ont donc, pour la majorité d'entre elles, une autre expérience professionnelle qui se situe dans des domaines très variés, allant du secrétariat à la vente, l'hôtellerie, la coiffure, la couture industrielle... Certaines d'entre elles, mais c'est loin d'être la majorité, ont pu aussi interrompre leur activité professionnelle pour élever leurs enfants. On observe également que le choix de travailler dans l'aide à domicile est rarement un choix délibéré, leur insertion dans ce type d'emploi relevant plus d'une opportunité dont elles se sont saisies, le plus souvent dans un contexte de recherche d'emploi, que de leur volonté d'exercer ce métier, qui souffre d'une image encore largement dévalorisée. Leur engagement dans la VAE s'inscrit dans une double logique. D'une part, cette réorientation professionnelle est réussie : elles ont découvert ce métier, elles ont vaincu leurs éventuelles réticences initiales et elles sont certaines que leur avenir professionnel se situe dans ce secteur. D'autre part, elles veulent sortir de la représentation domestique voire servile de ce métier. Le titre d'assistante de vie a, de ce double point de vue, une valeur considérable : il leur permet de nommer leur métier, sans

honte, il les sort du vocabulaire de la domesticité que les personnes chez qui elles travaillent leur appliquent bien souvent : la bonne ou plutôt « ma » bonne, ou « ma » femme de ménage... Le titre professionnel d'assistante de vie leur apporte aussi une reconnaissance salariale en raison de son classement dans la grille de classification des emplois de l'aide à domicile et il est aussi, en conséquence, négociable sur l'ensemble du territoire. C'est le garant de leur qualification professionnelle qu'elles voient comme l'assurance de ne pas revenir en arrière. C'est aussi, pour beaucoup, un tremplin pour aller plus loin, compte tenu des 20 à 25 années d'activité professionnelles qui sont encore devant elles et cela d'autant plus que l'on remarque qu'une majorité de ces femmes a déjà un niveau de formation équivalent à celui que leur donne le titre d'assistante de vie. Elles sont en effet nombreuses à avoir au moins un CAP dans leur filière professionnelle d'origine et il ressort aussi de nos observations que les femmes déjà diplômées ont des chances de réussite à la VAE sensiblement plus élevées que les non diplômées.

On voit donc que, même dans le cas d'un dispositif de validation qui se veut proche des conditions d'exercice du travail, la validation se faisant dans le cadre d'une mise en situation professionnelle dans le contexte d'un appartement reconstitué, une sélection s'opère, les personnes dont le capital scolaire est le plus élevé ayant de meilleures chances de s'inscrire avec succès dans le dispositif. Cette différence s'estompe lorsque les personnes ont pu bénéficier d'un accompagnement et d'une formation, ce qui est le cas le plus fréquent, mais elle est loin de s'effacer entièrement.

Ce constat souligne le fait qu'il existe un écart entre les exigences de la validation et les exigences du métier d'assistante de vie, toutes les femmes exerçant le métier n'ayant pas, apparemment, les mêmes chances de se voir reconnaître leurs compétences par l'obtention du titre. Les observations de validations et les entretiens que nous avons réalisés avec des candidates nous montrent que cette disparité a deux origines principales.

La première est celle de la conception du référentiel métier d'assistante de vie construit sur la base d'une double compétence. D'un côté l'aide aux personnes âgées ou dépendantes dans l'accomplissement des actes essentiels de la vie

quotidienne (hygiène, déplacements, alimentation, entretien du cadre de vie, loisirs...) et de l'autre la garde active des enfants et des bébés à leur domicile. Or seule une petite minorité de personnes présentant le titre d'assistante de vie par la voie de la VAE dispose de cette double expérience professionnelle, la majorité des personnes agissant dans le cadre de l'aide aux personnes âgées ou dépendantes. Le titre professionnel, qui implique la validation des deux compétences, ne correspond ainsi pas à l'activité majeure régulièrement exercée. Une partie importante des difficultés de validation du titre est liée à ce décalage entre expérience professionnelle et composition du diplôme, les femmes, notamment donc celles dont le niveau de formation initial est le plus faible, ayant un risque élevé d'échec à la validation de la partie du métier qu'elles n'exercent pas, c'est-à-dire le plus souvent dans le domaine de la garde des enfants. Les personnes peuvent donc se voir valider leurs compétences dans leur domaine d'activité mais ne pas pouvoir en avoir la reconnaissance salariale et sociale tant qu'elles n'auront pas le titre, c'est-à-dire tant qu'elles n'auront pas validé des compétences dans le domaine où elles n'ont pas d'expérience professionnelle. Dans le même temps, certaines de leurs collègues faisant le même métier qu'elles, auront cette reconnaissance parce qu'elles auront réussi à valider aussi des compétences dans un domaine dans lequel elles ne travaillent pas !

La deuxième origine des difficultés de validation tient à certaines de ses conditions. Le parti a été pris de concevoir la VAE Assistante de vie dans le cadre d'une mise en pratique professionnelle aussi proche que possible de la réalité des situations de travail. Ce principe était guidé par le souci de valider les compétences dans le cadre même où elles s'étaient construites, c'est-à-dire « en faisant » afin d'éviter que les éventuelles difficultés des personnes, dans la maîtrise de l'écrit mais aussi de l'oral, ne puissent constituer un obstacle à la reconnaissance de leurs capacités à exercer le métier, avec tout le professionnalisme requis. Si ce choix est un facteur déterminant tant de l'engagement des personnes dans la VAE que de leur réussite, certaines modalités peuvent toutefois constituer une source de déstabilisation des personnes et, en conséquence, un risque d'échec, en s'éloignant de l'objectif d'une validation de l'expérience. D'une manière générale, pour valider leurs compétences, les candidates doivent effectuer un ensemble de tâches relevant du domaine correspondant, sur la base d'un "scénario" qui leur est proposé. Ces tâches sont

effectuées dans le contexte reconstitué d'un appartement. Pour les compétences relatives à l'aide aux personnes, un comédien joue le rôle d'une personne âgée ou dépendante et, pour celles relatives à la garde des enfants, un poupon représente le bébé et l'un des membres du jury ou une personne extérieure joue le rôle de la mère. Les scénarios proposés sont pré-construits de telle sorte que la candidate ait à mettre en oeuvre l'ensemble des compétences du domaine recensées dans le référentiel métier. Mais il est rare que, dans une situation réelle de travail, tout le savoir-faire du métier doive être mis en oeuvre. Les scénarios sont donc toujours au moins partiellement fictifs, de telle sorte que la validation repose aussi, assez largement, sur la capacité des candidates à tenir le rôle, à jouer le jeu, ce qui peut expliquer les inégalités dans les résultats, même lorsque les personnes ont bénéficié d'une formation les ayant bien préparées à cette épreuve. Pour la validation dans le domaine de la garde des enfants, les difficultés éventuelles viennent moins du scénario que des conditions pratiques de la validation, où un poupon représente le bébé. Dans ce cas, la situation d'interaction est pour le moins déroutante puisqu'il s'agit d'être professionnelle avec un " faux " bébé. Autant le comédien, jouant le rôle de la personne âgée ou dépendante, constitue généralement un support pour l'action, autant le " poupon " est un frein à l'accomplissement des actes, au sens professionnel du terme. Il est en effet impossible d'oublier que le bébé n'est qu'un poupon, son inertie le rappelant sans cesse. Il faut donc ici non seulement jouer un rôle, mais l'inventer de toutes pièces, composer une situation et non rentrer dans un jeu construit par l'autre (le comédien).

Si je tente de résumer, je dirais que, dans le cas du métier d'assistante de vie, tel qu'il est aujourd'hui référencé, je rappelle que le titre date de 1999, la VAE est une arme à double tranchant. Les salariées qui s'y engagent sont sur le fil du rasoir. Si elles réussissent, c'est un souffle nouveau qui les porte, si elles échouent, c'est toute leur vie qui est requestionnée et de ce fait mise en danger et cela même si l'échec peut n'être que temporaire, les personnes ayant 5 ans pour valider le titre et pouvant donc se représenter là où elles ont échoué. L'échec, même partiel, constitue en effet un risque tant au plan professionnel, dans ce qu'il peut faire perdre dans la relation avec les collègues et avec la hiérarchie, qu'au plan social en reproduisant la disqualification dont sont victimes les femmes travaillant dans ce domaine et en réouvrant les stigmates qui marquent ces emplois.

Il m'est difficile de ne pas penser que le référentiel qui a été construit pour ce métier n'est pas le résultat de la représentation commune des emplois de service auprès des personnes dont la qualification est systématiquement minorée. Pour définir un métier « consistant » la seule référence à l'aide aux personnes âgées ou dépendantes est apparue insuffisante. C'était oublier les besoins croissants dans ce domaine et les exigences de qualification accrues nécessaires pour assister des personnes dont le niveau d'autonomie diminue et qui souffrent de pathologies de plus en plus lourdes telles que la maladie d'Alzheimer ou de Parkinson. Ces aides et ces soins relèvent encore dans l'esprit d'un trop grand nombre d'acteurs et de décideurs de l'univers domestique et privé où les compétences « naturelles » des femmes dominent et ne sauraient se traduire en qualifications justement rémunérées. Il est intéressant de voir qu'à l'heure où l'on parle plus que jamais de gisements d'emplois dans les services aux personnes, les métiers « fabriqués » pour répondre aux besoins dans ce champ ne correspondent qu'à une infime partie des emplois réellement occupés, par une majorité écrasante de femmes, et des besoins qui émergent. Mais l'histoire n'est pas nouvelle et le n° 4 des cahiers du Mage de 1996 sur Emplois de service et démocratie, avec les contributions de Geneviève Fraise, Brigitte Croff, Michel Lallement, Michèle Loewe et Nickie Gregson, et Margaret Maruani, est là pour nous le rappeler.

- **Les inégalités face aux rémunérations**

Bien que mieux instruites que leurs collègues masculins, les femmes subissent toujours des inégalités persistantes en matière de rémunérations : 80 % des salariés pauvres (c'est à dire gagnant moins que le SMIC) sont des femmes¹³. Plus généralement, et malgré l'élévation de leur niveau de formation, les femmes continuent d'être sur-représentées dans les CSP à revenus faibles¹⁴ et intermédiaires et sous-représentées dans celles à revenus élevés. Au total, les écarts de rémunération, définis comme la différence entre les taux horaires bruts des hommes et des femmes exprimée en pourcentage du taux horaire brut moyen des hommes, sont de 25% en moyenne : 5% sont liés à des disparités de qualification,

¹³ M. Maruani in ibidem.

¹⁴ Environ trois quarts des femmes sont situées dans la catégorie des bas salaires en Europe.

10% proviennent du temps partiel et 10% d'inégalités d'évolution de carrière entre les deux sexes¹⁵.

Comme le souligne Catherine Safer¹⁶, les inégalités salariales en condensent ainsi d'autres en matière de temps partiel subi et d'accès à la formation continue.

Le nouveau projet de loi sur l'égalité salariale vient confirmer l'actualité du sujet et renouveler la question de la difficulté à modifier cette situation qui perdure. Ce projet de loi prévoit d'imposer la négociation avec une « obligation de résultat ».

Malgré déjà deux textes, cette étape apparaît encore comme un « **mouvement de rattrapage** ». En France, dans les années 1960, la situation était pire : la différence était supérieure à 50 %. Il s'agit du troisième texte sur l'égalité hommes-femmes depuis le début des années 1980. La première loi, en 1983, était incitative : les entreprises devaient réaliser tous les ans un rapport sur la situation des hommes et des femmes. Mais cette obligation n'était assortie d'aucune sanction.

En 1999, à peine une entreprise sur deux appliquait la loi adoptée à l'initiative d'une députée socialiste, Catherine Génisson. La deuxième loi, en 2001, prévoyait des sanctions pénales: un an de prison et 3 750 euros d'amende si l'entreprise ne réalisait pas le fameux rapport ou si elle s'abstenait d'engagement.¹⁷

Si nous voulons enrichir notre point de vue sur les difficultés à trouver une méthodologie qui permette de prendre en compte les disparités salariales, l'exemple québécois nous y aide. En effet ayant construit une approche de l'équité salariale, les entreprises ont recherché les meilleures façons d'appréhender le poids respectif des emplois tenus par les femmes en comparaison de ceux tenus par les hommes. Un biais existe véritablement qui disqualifie les compétences des femmes surtout lorsqu'ils sont dans des secteurs différents.

¹⁵ M.-J. Zimmermann et A. Mustière in Colloque de l'Assemblée Nationale *L'égalité professionnelle : un combat permanent*, 1-2004.

¹⁶ C. Safer in Colloque de l'Assemblée Nationale op. cit.

¹⁷ Le Monde 25 mars 2005 Cinq ans pour instaurer l'égalité salariale hommes-femmes

Helene Lee Gosselin Université de Laval, Canada: pourquoi l'équité salariale ?

La loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur au Québec en 1997 dans l'objectif d'amener les entreprises à remplir l'obligation légale « à travail équivalent, salaire égal » inscrite dans la Constitution en 1975 lorsque la Charte des droits et libertés de la personne a défini l'obligation de salaires équivalents malgré des tâches souvent différentes.

Les grandes lignes de la loi

La société québécoise a été lente à réagir, mais sous la pression des groupes de femmes et des syndicats a été promulguée cette loi sur l'équité salariale, proactive car elle postule que la discrimination salariale, loin d'être l'exception est la règle, que ce n'est pas aux individus d'en faire la démonstration mais aux entreprises de prouver qu'elles paient également les hommes et les femmes occupant des postes équivalents.

La Charte, qui prévoyait « à travail équivalent, salaire égal », obligeait les travailleuses à apporter la preuve de la discrimination ce qui, outre qu'elles n'avaient pas l'information nécessaire, présentait pour elles un trop grand risque ; d'où cette volonté de renversement de la preuve.

On reconnaît que la discrimination qui se manifeste par des écarts salariaux est de moins en moins intentionnelle, car elle relève du domaine des représentations. On ne se demandait pas jusque là comment comparer le salaire d'une femme de chambre, « normalement » payée au salaire minimum, et celui d'un portier ou d'un homme de salle, au salaire « normalement » supérieur, avec en outre 25% de service... La loi oblige à comparer ce qui n'a jamais été comparé auparavant.

La loi prévoit des obligations différenciées selon la taille de l'entreprise, 10 à 49 salariés, 50 à 99, cent et plus. A ces dernières la loi impose un programme d'équité salariale et en précise les paramètres, ainsi que la formation d'un comité d'équité salariale où les femmes, plus au courant des emplois féminins, doivent être majoritaires. Aux « 10 à 49 » la loi n'impose qu'une obligation de résultat : déterminer les ajustements salariaux et les payer. Celles-ci représentent 15% des entreprises québécoises, et leur grande majorité n'est pas syndiquée.

Une faiblesse de la loi est que 80% des entreprises québécoises, celles de moins de dix salariés, échappent à ces obligations. Leurs salariés ne relèvent que de la charte de 1975 et doivent donc faire la démonstration de l'inéquité devant la Commission. Autre innovation majeure, les salariés sont ici les personnels « à temps plein, partiel, occasionnel, régulier et temporaire » - alors que la plupart du temps les lois de protection sociale ne concernent que les travailleurs réguliers à temps plein. En effet, au Québec comme ailleurs, beaucoup de femmes ont un statut précaire, un temps partiel souvent non choisi, et la loi voulait les toucher.

Ce qu'est un programme d'équité salariale

Il comprend quatre étapes :

1. *identifier les catégories d'emploi à prédominance féminine ou masculine.* On reconnaît la ségrégation du marché du travail et l'impact différencié au niveau de la rémunération des stéréotypes et les rôles sociaux, les emplois plus féminins ayant plus de chances d'être sous-évalués, les emplois plus masculins plus de chances d'être avantagés. On ne prend pas en compte les emplois mixtes où le risque de biais est plus réduit.
2. *se donner les méthodes et les outils d'évaluation des catégories d'emplois*
3. *évaluer les catégories et estimer les écarts*
4. *décider les modalités de versement des ajustements*

Les comités d'équité salariale ont la responsabilité des quatre étapes : les salariés sont donc impliqués dans l'ensemble de la démarche. L'employeur a une voix, les salariés une : il leur faut donc s'entendre. En cas de désaccord, la Commission – autorité gouvernementale compétente – intervient en médiation afin de parvenir à un accord.

Autre élément important, malheureusement édulcoré par le législateur mais que la Commission a décidé de revivifier, l'employeur doit s'assurer de la formation des membres du comité. Les employeurs l'ayant souvent interprétée comme une formation classique à l'évaluation des emplois, la Commission impose d'y inclure la reconnaissance de l'inéquité et de ses effets.

De même est prise en compte la rémunération totale, incluant les avantages de tout ordre s'ils diffèrent selon les groupes à prédominance féminine ou masculine. Cela

pose souvent des problèmes, tels que l'évaluation d'abonnements à des clubs ou des journaux, de l'accès ou non à des primes liées à la performance de l'entreprise.

Comment comparer des pommes et des oranges ?

La loi impose quatre facteurs de comparaison :

- Les qualifications requises
- Les responsabilités assumées
- Les efforts requis
- Les conditions de travail

Ces facteurs sont classiques dans l'évaluation des emplois, ce qui est un point faible de la loi : puisqu'il n'y avait pas alors d'obligation de formation sur la discrimination sexuelle, il fallait une vraie volonté des acteurs pour les reconsidérer, pour que « effort » ne signifie pas seulement lever cent kilos deux fois dans la journée, mais que soit reconnu l'effort physique d'une secrétaire qui lève trois feuilles soixante-quinze fois en quelques minutes pour les classer. La connaissance fine des métiers a permis de reconnaître ainsi des éléments jusqu'ici ignorés de notre système de rémunération.

Les « responsabilités assumées », classiques lorsqu'il s'agit de finances ou d'équipements, le sont moins s'agissant de personnes ou de résultats et ont dû être redéfinis pour les emplois plus féminins. De même, l'analyse des conditions de travail a toujours pris en compte des éléments de pénibilité tels que ceux liés à l'environnement, par exemple le froid et le chaud ; dans les hôpitaux était bien relevée la pénibilité du lavage des planchers pour les hommes d'entretien, mais ignorée celle du nettoyage des toilettes pour des femmes... les travaux masculins étant bien sûr mieux rémunérés.

Cette application de la loi a donné lieu à beaucoup d'expérimentations. Les parties se sont mises d'accord dans certaines organisations pour un système de déclinaison à huit facteurs (les quatre facteurs subdivisés en deux) ; la fonction publique provinciale après un système à douze facteurs en met au point un nouveau à dix-huit, pour mieux rendre justice aux emplois à prédominance féminine.

Quelle efficacité de la loi pour les petites structures

C'est ici que l'on voit les limites de la loi. Les petites entreprises de 10 à 49 salariés n'ont que peu ou pas de fonction ressources humaines, pas de définition des rôles, et une grande flexibilité dans l'utilisation du personnel. Elles reconnaissent à la loi l'intérêt de les avoir amenées à des efforts de rigueur sans précédent : elles n'avaient pas de structure salariale, mais plutôt des aberrations liées à la capacité relative de négociation des individus et à des effets de marché. Une politique salariale structurée permet de justifier les décisions – cela se retrouve surtout chez les entreprises syndiquées.

Parmi les autres, les entreprises de 10 à 49 non syndiquées, on trouve énormément d'entreprises délinquantes. 85% d'entre elles n'ont pas rempli l'obligation qu'elles avaient, il y a un an déjà, d'identifier les écarts salariaux et de commencer à payer les ajustements. De ce fait la Commission change d'attitude et propose des outils et de l'information aux entreprises et aux travailleuses pour les aider à débusquer des inéquités. Elle a également reconnu que compter sur la seule bonne volonté ne conduirait pas loin et a résolu de faire peser une sorte de menace implicite en s'autorisant à des vérifications par des enquêteurs.

Cette loi très innovatrice s'est révélée dans son application bien insuffisante selon les groupes de femmes ; la Commission exprime une volonté renouvelée de faire en sorte que les promesses électorales du parti québécois dans les années 90 soient mieux tenues. Mais ce parti est sur le point de perdre le pouvoir, et il est douteux que ses successeurs aient le même engagement sur l'équité salariale.

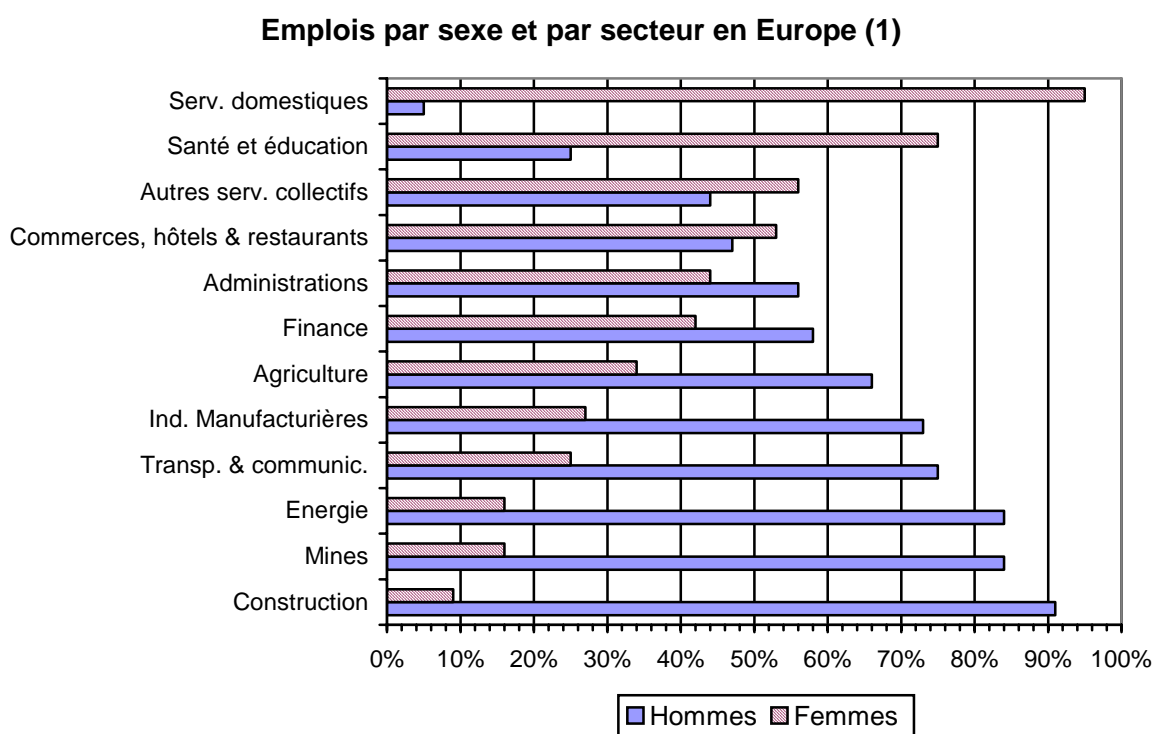
UNE MIXITE INATTEIGNABLE DANS LES METIERS ET AUX POSTES A RESPONSABILITE ?

Quelle est l'ampleur des phénomènes de ségrégation horizontale (par métier) et verticale (par accès aux postes à responsabilité) et quels en sont les causes ?

Les disparités de représentation des femmes selon les métiers

Le marché du travail dans l'Union Européenne (UE) se caractérise par une ségrégation tant horizontale que verticale entre les hommes et les femmes. Ainsi, il existe une forte concentration de femmes dans le secteur public (32% contre 19% pour les hommes) tandis que dans le secteur privé, elles travaillent essentiellement au sein des PME¹⁸.

Le fait que 60% de femmes actives en France soient concentrées dans six secteurs - **services domestiques, santé, social, éducation, vente, hôtellerie/restauration** - en 2000 tandis que leurs collègues masculins prédominent dans le BTP, l'industrie manufacturière, les transports, l'agriculture et la finance indique l'ampleur de ce phénomène de ségrégation horizontale. Les chiffres observés à l'échelle de l'Union Européenne confirment que la France ne fait pas exception à cette règle :



(1) en % des hommes et des femmes employés dans chaque secteur

Source : 3^{ème} enquête sur les conditions de travail en Europe (chiffres 2000)

¹⁸ Cahier de la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail, La Qualité du travail et de l'emploi des femmes, Décembre 2002.

Autre illustration : dans le secteur de l'automobile, les femmes ne constituent en 2002 que 12 à 18% des effectifs mondiaux de Peugeot et de Michelin, à la notable exception de équipementiers de premier rang Faurécia (23%) et surtout Valéo (39%).

Un accès limité aux postes de responsabilité

Bien que la hiérarchie professionnelle soit moins souvent dominée par les hommes qu'il y a une vingtaine d'années, il n'en reste pas moins qu'au début de la décennie 2000 63% des actifs avaient des hommes pour responsables hiérarchiques immédiats contre seulement 21% qui étaient sous l'autorité de femmes. Les hommes comptent pour plus de 70% des effectifs du top management des sociétés et de l'administration¹⁹.

Des marges de progression importantes se constatent à commencer par les entreprises industrielles. Ainsi, pour le secteur de l'automobile en France, si près de 20% de femmes possèdent la qualification d'ingénieur ou de cadre chez Renault et un peu plus de 16% chez Peugeot, 12% sont de sexe féminin chez Michelin, dont un très petit nombre (3,5%) à des postes d'encadrement supérieur.

Des échos du Ministère de l'équipement

Les femmes ne cessent d'occuper une place infériorisée sur le marché du travail notamment du fait d'une minoration voire d'une négation des compétences dont elles disposent ou qui sont nécessaires pour occuper ces emplois. Qu'il s'agisse des secteurs les plus techniques où elles sont très minoritaires ou des secteurs dits des services aux personnes où elles sont au contraire largement majoritaires, on retrouve à l'œuvre cette même logique discriminante. Ces conditions de travail et d'emploi des femmes ont, par ailleurs, des conséquences spécifiques sur leur santé, physique et psychique.

¹⁹ Fondation Européenne pour les Conditions de Travail (2002) op. cit.

Doniol-Shaw G., Le Douarin L., 2003,²⁰ Les freins à l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur. Rapport LATTIS et Ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer.

* * *

De tels écarts entre les deux sexes s'expliquent par :

- l'appréhension des hommes sur la supposée moindre disponibilité des femmes en raison de la maternité ;
- les préjugés du monde du travail, et plus généralement, de la société selon lesquels il existe des métiers « réservés » aux femmes ;
- ces préjugés sont intériorisés par les filles qui ont tendance à se sous-estimer par rapport aux garçons dans les disciplines connotées comme masculines (mathématiques, physique, informatique...)
- de ce fait, les filles s'orientent majoritairement vers les filières dans lesquelles elles sont déjà sur-représentées.

Tout ceci ne fait finalement que correspondre au fameux « plafond de verre » qui désigne « *les barrières invisibles artificielles, créées par les préjugés comportementaux et organisationnels, et qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités²¹* ».

Entretien avec Annie Ducellier Directrice d'Isotelie²²

A votre avis, quels sont les leviers dont dispose l'entreprise pour inscrire ces actions dans la durée ?

Le levier le plus important est de trouver les liens entre l'activité de l'entreprise et l'égalité professionnelle et la mixité entre femmes et hommes. Les évolutions des mentalités étant lentes, les modifications de processus mettant du temps à se

²⁰ Rapport téléchargeable sur le site du METLTM www.equipement.gouv.fr/Dossier-actualites/journee_femmes2004/freins_cadres_femmes.htm

²¹ Wall Street Journal, The Glass Ceiling, March 1986 cité par Sophie Landrieux-Kartochian (2003).

²² Directrice d'Isotelie
annie.ducellier@isotelie.com - tel 01 47 26 06 41 ou 06 08 73 88 87 site : <http://www.isotelie.com/>

traduire concrètement dans les chiffres, les contraintes économiques étant fortes, il faut trouver en quoi progresser dans ce domaine va aider l'entreprise à atteindre ses objectifs : clientèle qui se diversifie, besoin de compétences variées, image améliorée auprès de ses publics cibles, etc...

Vous avez un point de vue sur **l'accès aux responsabilités des femmes**. Y aurait-il de nouvelles perspectives sur ce plan ? La seconde partie de carrière est –elle spécifique pour elles ?

D'une part, nous n'avons pas encore complètement vu les effets de la mixité des études supérieures. Les femmes diplômées de plus de 50 ans sont encore peu nombreuses par rapport aux hommes du même âge. Un effet de génération joue encore. D'autre part, le regard porté par tous sur l'évolution professionnelle change : nous n'avons pas encore vu toutes les conséquences de la rupture du modèle d'emploi à vie dans une grande entreprise en CDI à temps plein. Ce relatif optimisme ne signifie pas qu'il ne faut pas continuer à agir pour faire évoluer les choses plus rapidement.

Concernant la deuxième partie de carrière, les femmes peuvent se trouver à 40, 45 ou 50 ans dans une phase où elles souhaitent se réinvestir dans leur activité professionnelle ; leurs enfants sont élevés, elles ne sont pas encore grand-mères, elles sont disponibles et mobiles, leur forme physique est souvent aussi bonne qu'à 30 ans. Elles ont devant elles de 15 à 25 ans d'activité professionnelle. Outre le fait qu'elles ne sont pas souvent perçues ainsi, un frein à ce renouveau pourrait venir de la prise en charge de leurs parents âgés.

Les fonctions de direction sont-elles attractives pour les femmes et à quelles conditions ?

Sur un éventuel rapport au pouvoir différent entre les femmes et les hommes, nous ne sommes pas très avancés et les polémiques sur l'existence d'un management au féminin se poursuivent. La tradition française d'interdire le pouvoir aux femmes (la loi salique) joue probablement : nous n'avons pas d'image positive de femme régnante en France.

Ma vie professionnelle de près de 30 ans en contact avec de nombreuses maintenant, entreprise, m'a fait fréquenter de nombreux managers, femmes et hommes. Je pourrais utiliser beaucoup de qualificatifs pour les caractériser. Des autoritaires et des consensuels, des courageux et des craintifs, des conviviaux et des froids ou timides (je mets tout au masculin, c'est la règle d'accord de la grammaire française). Mais masculin ou féminin, non, je ne vois pas.

LA POLITIQUE EUROPEENNE EN MATIERE D'EGALITE DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les femmes sont engagées dans une dynamique d'activité tout au long de la vie, comme le montre l'accroissement continu de leur taux d'activité dans les pays de l'Union Européenne (UE). Il s'agit d'une tendance lourde de plus en plus insensible à la conjoncture économique ainsi qu'à la situation matrimoniale des femmes (célibat, vie en couple) et au nombre d'enfants qu'elles ont.

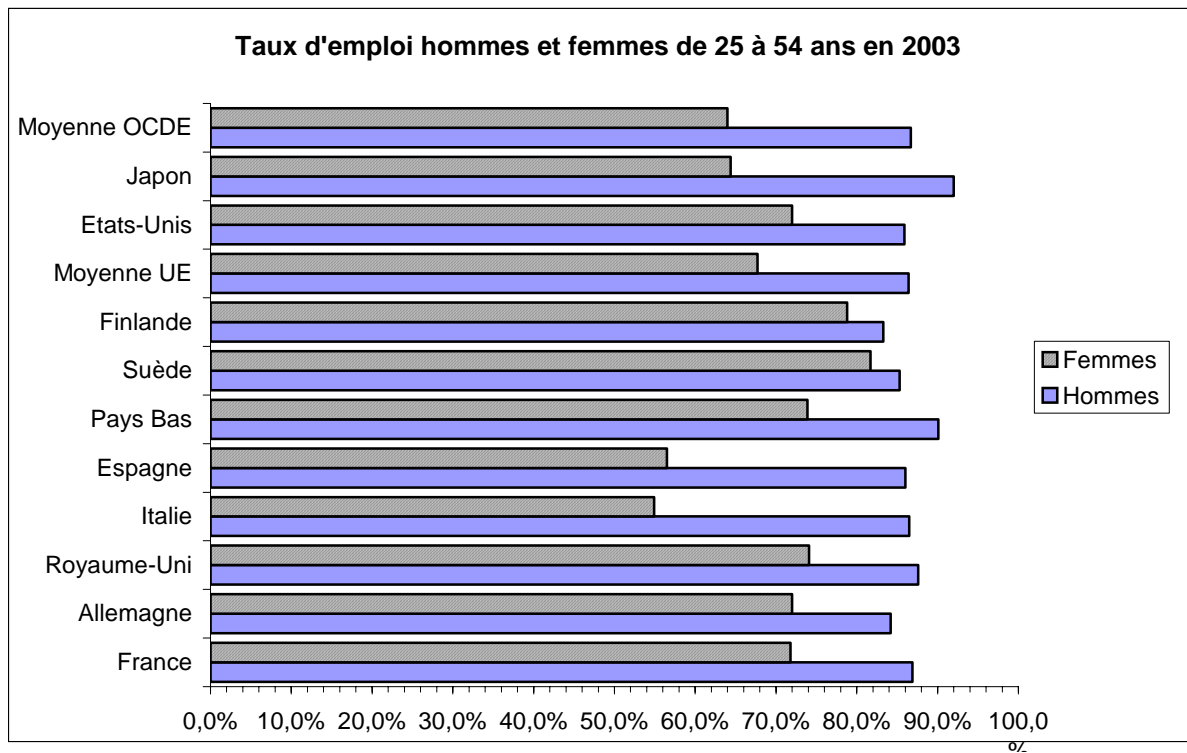
Les objectifs à 2010 en matière de taux d'emploi

La France se situe au-dessus de la moyenne de l'Europe des Quinze en matière de taux d'emploi des femmes, mais reste largement en deçà des pays scandinaves dont le ratio pour les femmes rejoint presque celui des hommes. Toutefois, notons qu'en France, l'écart entre les deux sexes se réduit légèrement au fur et à mesure que l'on progresse en âge, ce qui n'est pas vraiment le cas pour d'autres pays notamment ceux « latins » (Italie, Espagne).

Taux d'emploi hommes-femmes par classe d'âge en 2003

	25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		25-54 ans	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
France	85,2%	69,5%	89,3%	74,4%	86,1%	71,4%	86,9%	71,8%
Allemagne	79,6%	68,4%	87,5%	74,0%	84,4%	72,8%	84,2%	72,0%
Royaume- Uni	87,8%	71,4%	89,2%	75,1%	85,5%	75,7%	87,6%	74,1%
Italie	80,0%	55,7%	92,0%	57,9%	88,0%	50,4%	86,5%	54,9%
Espagne	83,6%	62,8%	89,0%	57,6%	85,6%	46,8%	86,0%	56,5%
Pays Bas	90,2%	78,9%	91,2%	74,1%	88,6%	68,6%	90,1%	73,9%
Suède	83,0%	77,1%	86,9%	83,4%	85,9%	84,4%	85,3%	81,7%
Finlande	83,7%	71,8%	86,1%	81,5%	80,4%	81,9%	83,3%	78,8%
Moyenne UE	83,7%	67,1%	89,3%	69,9%	85,8%	65,9%	86,4%	67,7%
Etats-Unis	86,2%	69,7%	87,5%	72,3%	83,8%	73,9%	85,9%	72,0%
Japon	89,9%	62,0%	93,6%	63,3%	92,7%	67,8%	92,0%	64,4%
Moyenne OCDE	85,6%	61,3%	89,2%	65,7%	84,9%	65,1%	86,7%	64,0%

Source : OCDE, Statistiques du marché du travail 2003, Juillet 2004



Source : OCDE, Statistiques du marché du travail 2003, Juillet 2004.

Le non emploi persistant d'au moins 30% de femmes au niveau de l'UE a conduit les autorités européennes à promulguer un objectif volontariste de rattrapage des taux d'emploi entre les hommes et les femmes. Celui de ces dernières doit atteindre *60% en 2010 dans l'UE à quinze avec un objectif intermédiaire de 57 % ?? (à vérifier) en 2005. NB : le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans l'UE 15 atteint 56% en 2003 et celles âgées de 25 à 64 ans 60% toujours en 2003.*

Les objectifs à 2010 en matière de modes de garde des enfants

En outre, 37% des enfants de 0 à 3 ans et 90% de ceux de 3 à 6 ans doivent être pris en charge par une infrastructure de garde *en 2010 dans l'UE à quinze.*

L'évolution des modes de conciliation des temps : l'idée de temps sociaux²³

Bernard Quintreau tout en décrivant les caractéristiques du retournement démographique introduit un questionnement sur l'acuité du sujet du point de vue des femmes « vieillissantes » et ainsi il nous interpelle sur le sens des initiatives proposées en matière de temps sociaux et de conciliation des temps.

le retournement démographique : une opportunité pour lutter contre les discriminations par l'âge et par le sexe ?

*Ces derniers mois, en lien notamment avec le débat sur les retraites, la question des salariés en fin de carrière a été largement évoquée, souvent de façon incantatoire, et sans qu'une volonté politique forte d'avancer des solutions concrètes à leur éviction n'apparaisse. Il est vrai que le retournement démographique prévu à la fin de cette décennie rend urgentes des réponses à un vieillissement généralisé de la population au travail et à des tensions sur le marché du travail concernant particulièrement l'encadrement. Cependant, ce n'est pas en ciblant les discours uniquement sur les salariés âgés, au risque de les stigmatiser encore un peu plus, ou en se limitant à des considérations très générales, que l'on pourra apporter des solutions. **Le vieillissement au travail doit être approché de façon très diversifiée, en partant des métiers et de leur évolution, mais aussi et surtout des parcours professionnels et personnels de chacun.** Dans ce cadre, les spécificités des relations au travail que peuvent avoir les femmes, leurs parcours moins linéaires que ceux des hommes, n'ont jusqu'à présent que peu fait l'objet d'études et encore moins de préconisations dans le cadre de la gestion des âges.*

Les premiers enfants du « baby boom » ont aujourd'hui plus de 55 ans. L'absence de politiques d'anticipation a constamment marqué cette génération depuis sa naissance. Insuffisance de crèches, de logements, d'écoles, de collèges, d'universités puis d'emplois... Sans parler de génération sacrifiée, il faut reconnaître que la plupart de ces difficultés ont été d'abord préjudiciables aux femmes. Et cela est particulièrement visible lorsque l'on examine ce qu'a été l'emploi. L'arrivée des

bébés d'après- guerre sur le marché du travail dans les années 70 a entraîné une abondance de main-d'œuvre potentielle sans précédent. Abondance que l'économie n'a pas été en capacité d'intégrer. La fin des « trente glorieuses » voit apparaître les premières mesures-jeunes (plan Barre) et les premiers plans de départs de salariés en préretraite, symptômes d'un rétrécissement de la population active sur un noyau d'âge moyen.

Ce salarié d'âge moyen, « homo oeconomicus » par excellence, modèle unique, invariable, directement insérable dans le système économique, est devenu la norme. Dans ces conditions, il était inutile d'envisager une adaptation des conditions de travail comme de la formation en fonction de l'âge ou du sexe. Une éviction totale ou partielle semblait préférable, d'autant plus que les aides publiques le permettaient.

Mais peut-on parler uniquement au passé ?

L'héritage de ces pratiques est encore bien présent. Le vieillissement au travail n'est pratiquement pas pris en compte dans les entreprises et les administrations : les conditions et l'organisation du travail sont souvent les mêmes à 30 ans et à 50. La formation continue, très souvent, offre un produit standard, inadapté à l'évolution des compétences.

Le vieillissement, non pris en charge collectivement, devient alors un problème individuel, pour lequel chacun recherche des solutions individuelles, allant parfois jusqu'au licenciement négocié...

Quant aux femmes, elles subissent cette situation avec plus de contraintes encore .

*Leur accès à la formation, par exemple, est déjà moins élevé que celui des hommes en début de carrière : les femmes de 25 à 34 ans représentent 11% de la population en **formation** alors qu'elles représentent 13% de la population active. Ces proportions sont respectivement de 20% et de 15% pour les hommes. Quant aux plus de 45 ans, elles ne représentent plus que 8% de la population formée pour 15% de la population active (17% de population formée pour 18% de la population active chez les hommes)...Cela est lié au fait que les femmes ont souvent moins de disponibilité pour suivre une formation, mais aussi parce qu'elles font partie de catégories socio-professionnelles où le taux de formation est relativement faible.*

*Si nous prenons un autre indicateur, celui du **taux d'emploi** des femmes de plus de 50 ans, il est de 43% contre 54,7% pour les hommes, soit un écart non négligeable mais qui peut s'expliquer par le fait que l'augmentation considérable de l'emploi féminin a concerné surtout les générations suivantes. Il convient cependant de ne pas en rester à ces données brutes. Si nous les corrigeons en les traduisant en équivalents temps plein, nous arrivons péniblement à 33% pour les femmes contre 53,4% pour les hommes ! Au même titre que l'emploi féminin lui-même, en lien avec l'âge, le temps partiel a également servi de variable d'ajustement du marché de l'emploi...Et cela avec une incidence non négligeable sur le niveau des retraites. Des entrées tardives sur le marché du travail, un taux d'emploi qui s'effondre après 55 ans, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, ces deux données qui caractérisent le marché du travail en France ont aussi des conséquences négatives sur la génération d'âge moyen.*

Sur quatre générations qui co-existent maintenant dans de nombreuses familles, elle est la seule à avoir un travail salarié...et un travail qui est ressenti de plus en plus comme stressant.

C'est précisément dans cette tranche d'âge, autour de la quarantaine, que très souvent les difficultés au travail s'intensifient, comme cela a été mis en évidence lors des enquêtes du « Travail en question », initiées par la CFDT. Changements dans le travail, accélération des mutations technologiques, pression du temps, hétérogénéité croissante de la demande, tous ces éléments sont ressentis comme facteurs de stress. Les connaissances acquises en formation initiale, de plus en plus lointaines et les insuffisances de la formation continue ne donnent pas toujours les moyens aux salariés d'anticiper ces changements. L'affrontement des difficultés passe souvent par un investissement important dans le travail et par un effort de formation souvent personnel. Or c'est précisément le moment où les femmes, impliquées dans l'éducation de leurs enfants, ont le moins de temps à consacrer à leur travail salarié. Les choix personnels, qui ne sont d'ailleurs souvent pas des choix mais des obligations, sont particulièrement difficiles à vivre. Quant au retrait provisoire du marché du travail, par le biais de congés parentaux, il est s'accompagne de difficultés importantes à retrouver un emploi, d'un niveau pratiquement toujours inférieur à celui occupé précédemment.

Nous assumons donc aujourd'hui l'héritage d'une gestion de l'emploi où l'âge, variable d'ajustement, est devenu stigmatisant. La notion de « vieux salarié » est d'ailleurs apparue au moment où les premiers plans sociaux des années 70 commençaient à exclure les anciens...

La retraite « normale », liquidée à l'âge où elle doit l'être, ne concerne plus qu'un peu plus d'un tiers des salariés concernés. Les mesures de préretraite, les licenciements, les congés de longue durée ont conforté chez les autres un sentiment d'inutilité.

Cette stigmatisation se retrouve bien évidemment lors de la recherche d'un emploi. Après cinquante ans, voire après quarante-cinq, les chances d'être réembauché sont très faibles, et cela est particulièrement vrai pour les cadres. Cela est encore aggravé quant on est une femme : aux réticences des employeurs liées au double handicap de l'âge et au sexe s'ajoute le fait, développé plus haut, que les femmes n'ont pas eu vraiment la possibilité de préparer cette fin de carrière...

La vague du « baby boom » qui avait permis, par son abondance, cette gestion quantitative du marché du travail, commence à s'échouer sur la plage de la retraite...Le retournement démographique qui s'annonce pour la fin de cette décennie sera lourd de conséquences : le solde annuel des entrées sur le marché du travail, qui se situait, rappelons-le, au-dessus des 300 000 dans les années 70 s'est progressivement resserré et deviendra négatif peu avant 2010. Rappelons que les créations d'emploi en période de croissance, comme en 1999-2000, se situent autour de 500 000 par an...

C'est également en 2010 que le nombre de personnes de plus de 60 ans devraient dépasser celui des moins de 20 ans...Et le nombre de « salariés âgés » de plus de 55 ans doit progresser de 40% entre 2000 et 2010. Dans ce cadre général, il serait nécessaire d'examiner, quand elles existent, les prévisions déclinées par branches, métiers, territoires...Les secteurs qui ont beaucoup embauché lors des « Trente Glorieuses » (Banques, Assurances, Fonction Publique) seront concernées plus tôt que d'autres par les départs massifs en retraite et par le vieillissement des salariés, de même que l'encadrement, en moyenne plus âgé que le reste de la population salariée. Ces départs nombreux devraient constituer une chance pour les femmes, tant en termes de promotion professionnelle qu'en termes de diversification des possibilités de recrutement.

Cette situation, qui concerne l'ensemble des pays de l'Union, a amené l'Europe à faire de l'augmentation du taux d'emploi une de ses priorités. L'objectif pour 2010 est un taux d'emploi moyen de 70% pour l'ensemble de la population en âge de travailler, de 60% pour les femmes et de 50% pour les plus de 55ans. Cet objectif devrait pouvoir être atteint sans trop de difficultés pour la France en ce qui concerne le travail féminin. L'enjeu est tout autre pour les seniors : notre culture largement ancrée de départs anticipés nécessiterait une politique volontariste et concertée de gestion prévisionnelle des âges, que l'on ne voit pas se mettre en place, contrairement à un certain nombre de pays européens.

De fait, et cela explique peut-être la timidité et les réticences à prendre cette question à bras-le-corps, ce retournement démographique nous amène à faire des choix de société. C'est à la fois la place du travail, les relations au travail et leur évolution avec l'âge, l'approche même de l'âge et du vieillissement qui sont concernées. Si ces échéances nous amènent à travailler sur un plein emploi de qualité, fondé sur un enrichissement des contenus, une amélioration des conditions de travail et le développement de la formation tout au long de la vie, alors ce peut être une chance pour tous les salariés.

A partir de quels axes pourrait-on développer des politiques de gestion prévisionnelle des âges ?

Paradoxalement, ces politiques ne devraient pas prendre la question de l'âge comme élément premier de leur action. C'est d'ailleurs le sens d'un certain nombre d'initiatives menées dans quelques entreprises. Il n'y a pas de problèmes de formation liés à l'âge quand celle-ci est véritablement continue et part des compétences de chacun. Il n'y a pas de problèmes de conditions de travail ou d'organisation du travail quand celles-ci anticipent le vieillissement. Les entreprises devront à la fois aider les salariés à gérer leur fin de carrière et préparer ceux qui sont à mi-carrière à envisager la vingtaine d'années qu'ils ont devant eux dans une perspective de progrès et non de déclin. Un remède pire que le mal serait de considérer les salariés en fin de carrière comme une catégorie à part, nécessitant uniquement des mesures spécifiques, cloisonnées, comme nous les aimons bien en France. La tentation de « mesures-vieux » n'est jamais loin...

*Il est probable que les **parcours professionnels linéaires**, essentiellement masculins, seront de moins en moins une réalité. Les itinéraires ponctués de temps courts, marqués par des ruptures et des reconversions seront de plus en plus la règle, et cela l'est déjà pour bon nombre de femmes. Or la meilleure gestion des âges, de son propre âge, passe par la mobilité professionnelle, des « rebonds » facilités par des entretiens de carrière réguliers, la validation des acquis de l'expérience, des périodes de choix, d'orientation. Cela bien évidemment dans le cadre de garanties collectives pour éviter que de nouvelles inégalités apparaissent. Certaines entreprises commencent à signer des accords en ce sens. C'est certainement le meilleur moyen d'anticiper la lassitude au travail, facteur essentiel d'accélération du vieillissement, et de permettre aux femmes de transformer la précarité imposée qu'elles subissent souvent en mobilité négociée. Les phases de transition sont ici primordiales, tout au long de la carrière, mais aussi en fin d'activité. Cette meilleure articulation des temps sociaux et du temps de travail dans l'entreprise peuvent être une formidable chance pour les femmes d'améliorer leur parcours professionnel et la reconnaissance de leurs compétences, et ainsi de faire avancer l'égalité professionnelle.*

WWW.ICT (Widening Women's Work in Information and Communication Technology) Présenté par Renée SAGE (ANACT)²⁴

Dans les professions des TIC, on constate un profond déséquilibre entre les genres (à peine 15% de femmes) et, en même temps, une demande non satisfaite de spécialistes de niveau intermédiaire ou élevé. Quoique variable d'un pays ou d'un secteur à l'autre, ce déséquilibre des genres et la pénurie de personnel qualifié sont des traits communs du marché du travail des TIC en Europe. Ceci constitue un frein au développement d'une économie basée sur la connaissance et à l'amélioration de la cohésion sociale.

- *Education et formation.* Les femmes sont sous représentées parmi les étudiants en TIC, à tous les niveaux, de même que dans la formation professionnelle et l'éducation permanente. Les cours semblent peu attrayants pour les étudiantes et les femmes. Le déséquilibre s'est accru au cours des dernières années, malgré

²⁴ Colloque la mixité des collectifs METZ 2003 téléchargeable sur site equallite.com

une diversification des filières de formation.

- *Conditions d'emploi et de travail.* Les conditions de travail des professionnels des TIC (rythmes et horaires de travail, recouvrement entre travail et vie privée) sont souvent peu attractives. Dans ces métiers, les arrangements volontaires d'aménagement du temps de travail sont rares. Le recrutement et la gestion des carrières sont d'autres facteurs d'exclusion des femmes.
- *Culture.* La culture professionnelle dominante repose sur des comportements, des valeurs et des attentes à connotation masculine, tout comme les usages des TIC dans la vie quotidienne (jeux électroniques, sites Internet). Cette culture d'exclusion renforce les facteurs structurels déjà défavorables aux femmes.

La plupart des recherches traitant de ces questions présentent des lacunes que WWW-ICT cherche à combler. Elles sont souvent limitées aux professions classiques de l'informatique, alors que WWW-ICT couvre les nouveaux métiers liés à l'Internet, au multimédia et aux réseaux. Elles concernent surtout les écarts entre genres dans la formation initiale, tandis que WWW-ICT envisage aussi la formation professionnelle. Les études sur la pénurie de spécialistes sont centrées sur la relation entre offre et demande de travail, alors que WWW-ICT prend aussi en compte le rôle des trajectoires professionnelles et des modèles professionnels.

Le projet développe une approche intégrée des différents aspects des disparités entre genres dans les professions des TIC, en combinant des facteurs explicatifs liés à l'éducation et à la formation, aux conditions d'emploi et de travail, à la culture technique et professionnelle.

- **Les principaux objectifs de WWW-ICT**

Le projet a pour but d'investiguer de manière ciblée et détaillée les déséquilibres liés au genre dans les professions des TIC et de proposer des pistes pour accroître l'égalité des chances, augmenter la participation des femmes dans le marché du travail des TIC et améliorer la qualité de vie dans les métiers des TIC. Quatre objectifs sont poursuivis:

- Fournir une compréhension approfondie des diverses dimensions des disparités liées au genre dans les professions des TIC.

- Conduire une étude empirique de ces disparités, à travers des études de cas qualitatives et des interviews.
- Identifier les implications d'une politique d'égalité des chances dans les professions des TIC.
- Disséminer les résultats, les recommandations et les bonnes pratiques auprès des "agents de changement".

- **Le public cible**

Les groupes cibles d'utilisateurs potentiels des résultats et recommandations de WWW-ICT sont ceux qui peuvent devenir des "agents de changement" dans le domaine de l'égalité des chances pour les professions des TIC:

- les employeurs et les gestionnaires de ressources humaines, y compris dans les PME ;
- les conseillers en orientation professionnelle ;
- les concepteurs de programmes de formation pour les professionnels des TIC, y compris
- l'e-learning ;
- les partenaires sociaux (organisations syndicales et fédérations d'employeurs) :
- les institutions nationales et européennes impliquées dans la préparation et la mise en oeuvre des politiques d'égalité des chances, des politiques de formation professionnelle et des stratégies pour l'emploi dans la société de l'information ;
- les organisations de femmes.
- A un niveau plus général, les institutions nationales d'intermédiation et de réglementation du marché du travail, les décideurs politiques et la communauté des chercheurs dans le domaine "technologie, travail et société" sont également concernées.

- **Un projet de deux priorités est financé par le programme européen IST**

Le projet répond directement à deux priorités de l'action clé "analyse socio-économique" (KA II.1.1) du programme IST: identifier les obstacles et opportunités pour une participation plus large dans l'économie de la connaissance, prenant en

compte les aspects de qualité de vie et d'égalité des chances; évaluer la demande de nouvelles qualifications et compétences, tout en améliorant la qualité du "e-travail" pour ses utilisateurs.

- **Compréhension approfondie des disparités liées au genre dont les professions des TIC**

Un cadre d'analyse conceptuelle sera construit sur la base d'un état de l'art de la recherche sur les différentes dimensions des disparités liées au genre dans les professions des TIC. Ces professions sont définies de manière plus large que les métiers classiques de l'informatique, elles englobent aussi les nouveaux métiers des technologies de la communication: concepteurs et gestionnaires de sites Internet, infographistes, administrateurs de réseaux, gestionnaires de services en ligne, concepteurs et consultants ERP, intégrateurs multimédia, etc.

Trois catégories de facteurs explicatifs sont prises en compte dans l'analyse: des facteurs liés à l'éducation et à la formation, aux conditions d'emploi et de travail, à la culture technique et professionnelle.

- **Étude empirique des disparités liées au genre: biographies et trajectoires professionnelles**

Cette démarche s'intéresse à la formation initiale et continue, aux compétences et aux tâches, à la mobilité, aux entrées et sorties dans le métier, à la perception de l'environnement professionnel.

La collecte de données repose sur des interviews individuelles structurées, centrées sur les biographies, les stratégies pour faire face aux défis, les ressources personnelles et celles de l'environnement de travail. Les détours et les discontinuités sont des phénomènes particulièrement intéressants dans les trajectoires professionnelles des femmes. Environ 140 interviews face-à-face sont réparties dans sept pays: Autriche, Belgique, France, Irlande, Italie, Portugal et Royaume-Uni.

- **Étude empirique de disparités liées au genre: études de cas sur l'organisation du travail**

Ce volet de la démarche empirique porte sur les modèles organisationnels, les rythmes et les temps de travail, les conditions de travail, les formes de recrutement,

les caractéristiques des emplois des TIC.

La collecte de données s'appuie sur des études de cas dans deux branches d'activité: les fournisseurs de services informatiques et la publication électronique. Elle comprend aussi un aperçu sectoriel des caractéristiques et des tendances des professions des TIC dans chaque branche et chaque pays, en tenant compte des disparités régionales. Deux entreprises de chaque branche font l'objet d'études de cas plus approfondies dans chaque pays, ce qui conduira à 28 cas d'entreprises et 14 aperçus sectoriels répartis dans 7 pays.

- **Inventaire et analyse de bonnes pratiques visant à réduire les disparités dans les professions des TIC**

La démarche empirique inclut également un inventaire de "bonnes pratiques", visant à corriger à la fois les déséquilibres liés au genre et les déficits de compétences dans le marché du travail des professions des TIC, dans une optique d'égalité des chances.

Ces "bonnes pratiques" sont recherchées dans trois domaines: au niveau des entreprises et des fédérations d'employeurs; dans le système d'éducation et de formation, notamment les écoles supérieures et les universités, la formation permanente, les initiatives de réinsertion de chômeurs; dans les institutions publiques qui mènent des politiques de formation professionnelle, de promotion des TIC, de gestion du marché du travail ou de promotion de l'égalité des chances.

Des recommandations politiques seront formulées autour de trois questions:

- Comment les modèles d'éducation et de formation professionnelle aux TIC peuvent-ils devenir plus attractifs pour les femmes, à la fois dans les catégories professionnelles supérieures et intermédiaires?
- Quels changements dans les politiques d'emploi et d'organisation du travail peuvent conduire à une participation plus large des femmes dans les métiers des TIC ?
- Quels sont les cadres juridiques et institutionnels à améliorer (droit du travail, négociation collective, etc.) ?

En tant que mesure d'accompagnement du programme IST, WWW-ICT constitue un

levier pour l'égalité des chances dans la Société de l'information. Outre les méthodes de dissémination habituelle (sites Web, publications, rapport de synthèse couvrant l'ensemble des résultats)

WWW-ICT développe des activités et produits plus ciblés :

- Des workshops impliquant les utilisateurs potentiels des résultats au niveau européen.
- Trois brochures de sensibilisation destinées aux agents de changement une à destination des employeurs et des conseillers sur le marché du travail, une pour les organismes de formations, une pour les associations de femmes et les groupes de femmes dans les syndicats
- Deux documents politiques: l'un sur les implications pour les politiques de RTD, l'autre sur les politiques de formation et du marché du travail.

Ces brochures de sensibilisation et documents politiques seront disponibles en anglais, français, allemand et italien.

Certains enjeux clés des politiques européennes sont traités par WWW.ICT. L'inclusion sociale et l'égalité des chances dans une société basée sur la connaissance figurent parmi les objectifs explicites du Plan d'action e-Europe. Quant à la Stratégie communautaire 2001-2005 pour l'égalité des chances, elle souligne qu'une économie basée sur la connaissance ne peut continuer à sous-utiliser l'énorme potentiel de la population féminine et insiste sur l'importance d'attirer davantage de femmes dans les métiers des TIC. De même, la Stratégie pour l'emploi dans la société de l'information vise à réduire les disparités liées au genre et à soutenir la déségrégation entre les genres, surtout dans les branches où les femmes sont sous représentées.

L'évolution des apprentissages dans l'usage des NTIC depuis une décennie

Annie Ducellier Isotelie

Comment valoriser ces acquis et les accès à de nouvelles activités désormais plus ouvertes aux femmes ?

Le paradoxe est qu'il y a moins d'étudiantes aujourd'hui dans les filières informatiques qu'il y a 10 ans.

L'informatique, tout en se développant jusqu'à devenir incontournable aujourd'hui, a considérablement évolué dans les dernières années et son image dans le grand public aussi.

Pour une jeune garçon ou une jeune fille, l'informatique aujourd'hui, ce sont d'abord les jeux vidéos. Je ne sais pas s'il y a des études sur les comportements des filles et des garçons face à ces jeux, mais ils semblent qu'ils soient beaucoup plus utilisés par les garçons que par les filles.

Les « hackers », inventeurs et diffuseurs de virus, sont à ma connaissance tous des jeunes hommes.

Dans les années 70 et 80, l'informatique était l'affaire de services spécialisés : les femmes étaient quasiment absentes des fonctions de production (pupitre, opérateur), commençaient à s'intéresser aux fonctions techniques comme les systèmes, les réseaux et les bases de données. Par contre, elles étaient plus nombreuses dans la partie développement des applications et même très demandées dans les fonctions de correspondance avec les utilisateurs non informaticiens ou dans la gestion de projet.

La micro-informatique et Internet, ont amené d'autres métiers informatiques dans l'entreprise et une autre forme d'informatique à côté de l'ancienne : en micro, on fait du jetable, des applications qui vont être utiles quelques jours ou quelques mois. A l'inverse des systèmes d'informations que l'on bâtit pour des années. Est-ce une des raisons du désintérêt des filles pour cette question ?

LES ENTREPRISES ET LES FEDERATIONS PROFESSIONNELLES PROACTIVES

Les accords et les bonnes pratiques d'entreprises

- Peugeot SA

Les dispositions relatives à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que contiennent l'accord passé fin 2003 entre les partenaires sociaux du groupe (valable pour trois ans reconductibles) prévoient :

- la recherche d'une équivalence entre le nombre de candidatures féminines et celui de femmes effectivement embauchées ;
- le droit égal à l'information sur l'entreprise et l'accès à la formation professionnelle à l'issue des congés maternité et parentaux ;
- l'adaptation des installations sociales et la mise en place de services de proximité adaptés (garde des enfants notamment) ;
- la garantie de niveaux de salaires équivalents ;
- l'appui à la réalisation de parcours professionnels identiques notamment vers les postes à responsabilité.

La nécessité de diversifier l'origine des effectifs à recruter face au retour démographique qui se profile a conduit Peugeot à signer également un nouvel accord cadre pour cinq ans avec l'Education Nationale qui intègre la question de l'emploi féminin. L'accord prévoit des actions d'information et de communication sur les métiers de l'automobile vers les collégiennes et lycéennes ainsi qu'un engagement du groupe à accueillir en 2007 30% de jeunes filles dans les cursus d'apprentissage, de formations qualifiantes et de stages conventionnés.

- Michelin

L'action de l'entreprise en matière d'adaptation des postes de travail (ergonomie) constitue une autre modalité de promotion de l'égalité hommes-femmes. Michelin a ainsi défini un standard ergonomique EVANE appliqué progressivement jusqu'en 2006 dans les 39 sites industriels européens du groupe. 30 M€ y ont été consacrés en 2003 et il est prévu de continuer sur le même rythme jusqu'en 2006.

Par ailleurs, la filiale américaine de Michelin a pris des mesures plus vigoureuses qu'ailleurs dans le monde pour accroître le nombre de femmes aux postes de responsabilité dans la mesure où la législation nord-américaine est plus stricte et en raison du retard pris en matière de représentation des femmes cadres dans cette

région par rapport à l'Europe et l'Asie (8,2% contre 13,3% et 11,7% respectivement en 2002). Cette politique comprend un plan de progrès s'appuyant sur l'échange des meilleures pratiques des sites nord-américains et une formation ad hoc destinée à plus de 1 300 managers.

- Heuliez SA

L'équipementier automobile s'est donné pour objectifs d'intégrer au moins 10% de femmes y compris pour des postes de production à la chaîne. Vu que 63% des femmes embauchées n'étaient pas qualifiées pour les métiers proposés, une formation professionnalisante a été mise en place pour une dizaine de candidates de la région de Niort.

- Air France (voir site equallite.com)

Depuis 1998, l'entreprise a initié une politique d'égalité des chances et de mixité récemment renforcée par l'accord APPE (Accord Pour Progresser Ensemble)²⁵. Les résultats obtenus par cette politique sont à ce jour les suivants :

- l'effectif masculin chez les infirmiers a été multiplié par 3 ;
- la part des femmes cadres supérieurs a plus que doublé (19% de la population cadres aujourd'hui) ;
- les femmes pilotes de ligne sont désormais 150 contre 81 en début de période ;
- le taux de progression de recrutement de personnel masculin naviguant (stewards) a plus augmenté que celui de leurs homologues femmes.

Les actions menées²⁶

Des métiers attractifs et mixtes

- Des actions d'information pour valoriser les métiers

²⁵ Cf. en annexe.

²⁶ [Plaquette Air France sur la journée de la femme](http://equallite.com) (182 ko) téléchargeable sur site equallite.com

techniques et industriels auprès des jeunes filles, en partenariat avec les Académies, Air emploi et le Centre de Formation des Apprentis des Métiers de l'Aérien.

Exemple :Affiche "Mécanicienne" d'Afmaé.

- Une attention permanente sur les modalités de sélection.

Une enquête sur l'orientation

Enjeux :

- Comprendre pourquoi les jeunes et surtout les jeunes filles s'orientent moins vers les métiers techniques et industriels de l'aérien à travers l'image qu'ils en ont.

Enquête auprès de 169 jeunes âgés de 15 à 25 ans interrogés dans le cadre du salon de L'Etudiant et avec le concours d'Air emploi.

Constat :

- Les femmes ont une vision relativement plus sexuée (que les hommes) des métiers techniques et industriels de l'aérien : 79% des femmes contre 67% des hommes, considèrent que le métier de pilote d'avions est fait pour les hommes.
- L'entourage familial est un des facteurs les plus déterminants lors de l'orientation des jeunes.

Entretien avec Christian Deslandes « chargé de projets Responsabilité Sociale de l'Entreprise » et à ce titre en charge de l'action « égalité professionnelle Femmes/Hommes ».

« comment faire progresser la place des femmes dans tous les types de métiers et à quelles conditions ?

Faire progresser la place des femmes dans des métiers très masculins et inversement, permettre un accès plus important aux hommes dans des métiers très féminins, est une action de longue haleine.

Quelle est la situation du point de vue des effectifs.

Air France employait 57016 salariés, au 31/12/03 :

- *39 290 au sol (70 %), dont 36,3 % de femmes,*
- *13 572 hôtesses et stewards (23 %), dont 63 % de femmes,*
- *4154 personnels navigants techniques (7 %), dont 4,5 % de femmes.*

En effet, nous constatons que l'entreprise doit assumer les représentations sociales des métiers qui sont véhiculées dans notre société.

Cette construction d'images se fixe tôt chez les jeunes hommes et surtout les jeunes filles.

Nous avons pu le vérifier, par une enquête « Image et perceptions des métiers de l'aérien », que nous avons menée auprès de 169 jeunes des deux sexes, ayant entre 15 et 25 ans, en mars 2003.

Ainsi, parmi une liste de métiers proposés :

- *pilotes (à 79 % par les femmes et à 67 % pour les hommes) et maintenance (à 86 % par les femmes et 83 % des hommes), sont considérés comme des métiers strictement masculins ;*
- *hôtesses et stewards, travail en escale et au commercial, sont indiqués comme des métiers strictement féminins, par environ 60 % des hommes et des femmes interrogés.*

Un autre élément, qui se situe également en amont de l'entrée dans l'entreprise, reflète la répartition sexuée des métiers, il s'agit de l'analyse des candidatures (chiffres 2004).

Par exemple, à propos de métiers dits « masculins » :

- moins de 5 % des candidatures pour les métiers de piste (qui travaillent autour de l'avion lorsqu'il est au sol) sont féminines ;
- 3 à 15 % selon les métiers de la maintenance, sont posées par des femmes ;
- pour les pilotes, ce sont 7 % de candidatures féminines
- 18 % de candidatures féminines pour les métiers de l'informatique (à forte dominante cadres),

Concernant les métiers considérés comme « féminins » :

- 71 % des candidatures pour les agents des services commerciaux, sont féminines ;
- de même à 63 % pour les hôtesses et stewards.

Les candidatures « cadres » sont à 41 % déposées par des femmes.

« Quelles actions sont menées par l'entreprise en faveur de la mixité des métiers ?

L'action de l'entreprise se situe à deux moments précédant l'intégration dans l'entreprise :

- en amont, au niveau de ce nous avons appelé « l'orientation » ;
- au moment de la sélection et du recrutement.

Nous agissons en premier lieu par la communication et sur le terrain de l'éducation, auprès des jeunes (de leurs parents) et de l'Education Nationale ; l'information porte tant sur l'image des métiers, que sur leurs contenus, afin de rétablir la réalité face aux stéréotypes rencontrés.

Cette action est menée avec nos partenaires, Centre de Formation des Apprentis, des associations inter-entreprises « Aireemploi » et « Jeremy » qui agissent dans les domaines de l'emploi (information, orientation et l'insertion), les différents acteurs de l'Education Nationale, ainsi que des partenariats noués au sein d'initiatives communautaires, comme Equal.

Nous mobilisons de nombreuses ressources et outils de communication :

- DVD, presse,
- ateliers « découvertes Métiers » qui ont permis en 2003/04 à 94 chefs d'établissement, professeurs principaux, conseillers d'orientation, de visiter les métiers et les formations de la maintenance aéronautique ;

- 400 conférences « Terres et Ciel », proposées aux collèges et lycées d'Ile-de-France et de Picardie par « Aireemploi », auxquelles ont assisté, avec leurs professeurs dans leurs classes habituelles, près de 7000 élèves (2002/03 et 2003/04).

Notre action se porte bien évidemment dans le cadre de la sélection et du recrutement. L'entreprise a entamé par ses embauches un rééquilibrage pour certains métiers, principalement les plus « masculins » (la population de femmes pilotes est passée de 81 à 172 entre 1998 et 2003, celle de mécaniciennes avions de 9 à 23 pour un effectif masculin stable, la direction de l'informatique compte maintenant environ 30 % de femmes), sans pour autant instaurer de discrimination positive en faveur des femmes.

L'apprentissage exprime les mêmes tendances en matière de répartition sexuée des métiers et des candidatures ; mais il contribue au rééquilibrage parmi les mécaniciens avions (5,6 % de femmes pour l'année 2003/04) et les métiers de l'informatique (30,6 % de femmes en 2003/04).

« Qu'en est-il de la place des femmes dans les postes de responsabilité ?

Il est effectivement intéressant d'observer la place des femmes dans l'encadrement, Air France connaissant le fameux « plafond de verre ».

Parmi le personnel au sol, chez les maîtrises (en particulier d'encadrement, 48,4 % de femmes) et les techniciens, l'effectif féminin augmente régulièrement depuis 1991 et les femmes ont un taux de représentativité supérieur dans cette catégorie, à celui général de la compagnie (40,8 % pour 36,3 %).

Le même constat, depuis 1991, s'opère pour les cadres, au rythme de 3 à 4/5 % selon les années. Aujourd'hui, 25,8 % des cadres sont des femmes, en particulier 14,2 % sont cadres supérieurs. Il est évident que nous n'avons pas encore atteint les 36,3 %, part de l'effectif féminin dans la population du personnel au sol.

Mais alors que les candidatures restent stables, le % de propositions d'embauches de femmes cadres est passé de 46 % en 2002 à 53 % en 2003 ; et les femmes sont plus jeunes que les hommes, en général et chez les cadres. Le rééquilibrage femmes/hommes du management devrait se poursuivre.

Le personnel navigant commercial connaît une évolution similaire parmi son encadrement. En effet, les candidatures féminines s'accroissent de façon significative et nos collègues femmes connaissent un plus fort taux de réussite.

« et en conclusion ?

Je conclurais en précisant que notre constat indique une tendance à un rééquilibrage femmes/hommes au niveau de l'entreprise. Ainsi, entre 1991 et 2003, l'effectif féminin a été multiplié par 2,2 pour une progression de 44 % pour les hommes.

Mais la répartition des effectifs par sexe et par métier met en évidence une grande différence de nombre.

Aussi, nous devons faire preuve de modestie, car toutes les causes qui contribuent à produire cette tendance au rééquilibrage femmes/hommes, ne sont pas connues. L'entreprise dans un monde instable peut subir des retours de tendance. L'action entreprise se poursuit aux niveaux présentés ici, mais la DRH centrale a également engagé des démarches qui visent à ce que la dimension de la gestion de la diversité et de l'égalité des chances, en particulier en matière de mixité professionnelle femmes/hommes, soit intégrée dans tous les actes de management.

C'est une vigilance de tous les instants.

- Deutsche Bank

Ute Drewniak diversity manager

A votre avis, quels sont les atouts de l'entreprise pour instaurer une politique de gestion de la Diversité favorable aux femmes ?

Face à l'écart existant entre le pourcentage de femmes dans le groupe (44,6% en 2004) par rapport à celui de cadres supérieures féminines (14,8% seulement), il a été décidé d'effectuer du coaching de femmes cadres à haut potentiel. Selon les termes d'Ute Drewniak –responsable de la Diversité à la Deutsche Bank-, il s'agit de « réaliser dans l'entreprise un cadre de travail où chacun et chacune comprend que la

diversité est la clé de notre performance ». Une des initiatives les plus importantes pour favoriser l'accès de femmes à des postes de responsabilité est le "Mentorage". Dans diverses arrangements le mentor peut être un cadre supérieur de la banque ou même d'une autre entreprise. Ce programme cité en dernier lieu, le "mentorage croisé", a été initié par la Deutsche Bank en échange réciproque avec neuf autres entreprises allemandes. Il est exécuté avec beaucoup de succès pour la sixième fois en 2004.

- General Electric Medical Systems

Depuis 1998, un réseau nommé Athena permet le mentorage de femmes cadres pour leur permettre de réaliser leur potentiel. Cette action concerne les trente membres du Comité de Direction de l'entité européenne du groupe. Elle sera complétée par des indicateurs permettant de mesurer la progression effective des cadres femmes accompagnées.

Les accords et bonnes pratiques de fédérations professionnelles

- Fédération Française du Bâtiment

Une enquête a été réalisée en 2002-2003 pour identifier les représentations des jeunes filles, des femmes exerçant dans le BTP, des entrepreneurs du secteur, des acteurs de l'orientation professionnelle et du grand public (parents, clients) vis à vis l'exercice des métiers du bâtiment par les femmes. Il en ressort une faible connaissance de ces métiers par les femmes, bien que selon elles il n'en existe pas qui soient réservés aux hommes à condition que les conditions de travail s'améliorent et que l'évolution des mentalités de leurs collègues masculins progresse. Bon nombre de chefs d'entreprise sont pourtant encore réticents à l'embauche de femmes, malgré le fait que leur motivation et la qualité de leur travail soit reconnus. Enfin, 90% des clients sont favorables à la réalisation de travaux par une femme.

- Union Régionale Rhône-Alpes de la métallurgie

Dans un contexte où la métallurgie souffre d'une pénurie de main d'œuvre, une action de formation par apprentissage aux métiers d'ajusteur monteur, de pilotage de systèmes automatisés de production a été proposé à de jeunes femmes apprenties. Un suivi de l'intégration dans l'entreprise accueillante fut effectué, ce qui a contribué au fait que toutes les femmes ajusteurs-monteurs aient trouvé un emploi durable.

- AFPA Châtelleraut

En partenariat avec Manpower, l'AFPA a conduit une action de formation au métier de conductrices de machines automatisées pour des jeunes femmes candidates à une réorientation professionnelle dans les métiers industriels. A l'issue de cette formation, des missions d'intérim leur ont été proposées dans les entreprises industrielles locales dans une perspective d'embauche à terme.

- DEFI Lorraine (voir en annexe)

Face aux pénuries de main d'œuvre dont souffrent bon nombre d'entreprises industrielles de la région Lorraine, différentes actions ont été prises depuis 2001 par les partenaires engagés²⁷ dans cette opération d'intégration des femmes dans l'entreprise. Les principaux résultats des actions réalisées²⁸ ont été les suivants :

- Sensibilisation – information

La prise de contact initiale avec les entreprises est assurée par des binômes « public-privé » constitués avec les partenaires dans un souci de cohérence.

- Prise en compte de la variété des problématiques associées au projet

Les échanges entre entreprises ont permis d'affiner et de faire émerger des problématiques transversales :

- i. difficultés relatives à la division sexuée du travail et des seuils d'âge implicites ;
- ii. représentations des femmes sur des emplois vus comme masculins ;
- iii. représentation des femmes vis-à-vis de l'activité industrielle ;
- iv. composition des collectifs de travail.

²⁷ ARACT Lorraine, DRTEFP, Conseil Régional, ANPE, AFPA, ASSEDIC, RADIALE, ADIA et ADECCO.

²⁸ Cf. annexe pour plus de détails.

- Interventions « sur mesure » dans 15 entreprises lorraines
 - i. en amont pour étudier les conditions de l'intégration des femmes ;
 - ii. analyse culturelle autour de la question des collectifs de travail ;
 - iii. examen des exigences réelles des tâches ;
 - iv. recommandations pour l'intégration d'une centaine de femmes et leur évolution professionnelle.
- Actions de capitalisation et communication / transfert :
 - i. analyse et évaluation des pratiques existantes ;
 - ii. réunions d'information et sensibilisation de réseaux (ANDCP, EEIC, DRIRE, CJD ,CASE,...) ;
 - iii. communication sur la capitalisation réalisée à l'issue des interventions.

La portée effective de ces accords et pratiques

Souvent inscrits en prolongement d'actions existantes²⁹ qu'ils contribuent à rendre plus visible et à élargir à l'ensemble du groupe, les accords d'entreprises s'inscrivent dans la durée et obéissent à une logique de légitimation à l'ensemble des parties prenantes internes, puisqu'ils sont signés par les directions et les syndicats de salariés.

Dans le domaine de l'égalité professionnelle hommes-femmes comme dans d'autres domaines, il importe que les objectifs de ces accords soient suivis dans le temps, que les écarts entre les objectifs et les réalisations soient mesurés, analysés et fassent l'objet d'une communication appropriée aux acteurs intéressés.

Pour le sujet qui nous intéresse et dans le contexte actuel de globalisation des échanges et des capitaux, les entreprises françaises recherchent à concilier de plus en plus deux approches pour les démarches et(ou) les accords mis en place³⁰ :

²⁹ Sur les 54 grandes entreprises qui ont répondu à l'enquête GEF/Accenture de Juin 2003 (sur les 300 qui ont été sollicitées...), 41% ont initié de telles pratiques dès avant 1999 et 23% ont commencé à partir de 2002.

³⁰ Les données et l'analyse qui suivent sont tirés de l'enquête GEF/Accenture déjà citée et de l'étude de l'ORSE n°5, *L'accès des femmes aux postes de décision : une problématique dans la perspective de la responsabilité sociétale de l'entreprise*, février 2004.

- recherche d'une égalité par une meilleure intégration des femmes dans l'entreprise en correspondante avec le modèle français : 70% d'entre elles estiment ainsi que les démarches mise en place pour faciliter la prise de responsabilités par les salariées répondent à une volonté de tirer parti d'un management féminin doté de qualités spécifiques (ou que les hommes ne maîtrisent pas au même degré de perfection), d'améliorer l'image de l'entreprise auprès des parties prenantes (attractivité pour les futures collaboratrices, pour les clientes, les agences de rating sociétal...)
- obtention de plus de diversité dans l'entreprise : cette perspective correspond au modèle anglo-américain dans lequel notamment 80% des groupes nord-américains initient des démarches pour des raisons directement liées au business. Les différences de genre, en l'occurrence, sont érigées en valeurs à défendre et à transformer en avantage concurrentiel.

Pour l'aspect plus particulier d'une politique visant à accroître le nombre de femmes top managers dans les groupes hexagonaux, il apparaît que³¹ :

- la sensibilisation des équipes dirigeantes à la diversité et à l'égalité professionnelle est systématiquement intégrée dans les démarches ;
- les actions visant à rendre le quotidien plus facile aux femmes (crèches d'entreprises...) sont les plus populaires ;
- un accompagnement individuel de type « coaching » est davantage favorisé qu'un appui à la constitution de réseaux internes ou réseaux ou à l'intégration dans ceux existants ;
- un écart subsiste entre la prise de conscience par les entreprises de cycles différenciés d'évolution de carrière hommes-femmes (50% les prennent en compte) et le fait qu'elles reconsidèrent les systèmes d'évaluation et de rémunération (seules un tiers le font).

³¹ Idem

Des pistes de travail :

- 1. Assurer une présence féminine durable dans les métiers dits « masculins », mais s'assurer également de la réciproque. Illustrer par l'exemple des femmes ayant réussi dans les métiers dits « masculins »**
- 2. Veiller à promouvoir l'ensemble des compétences des femmes de façon générale et en visant des postes à responsabilité**
- 3. Mettre en place dans les entreprises des améliorations progressives par rapport à des discriminations constatées en se basant sur le dialogue et l'expérimentation**
- 4. Etablir l'objet des discriminations afin de les éradiquer surtout si le cumul de celles-ci est évident.**
- 5. Proposer des trajectoires professionnelles aussi attractives que celles des hommes**
- 6. Au final favoriser la mixité dans tous les collectifs de travail.**
- 7. Favoriser l'inscription des femmes dans les réseaux professionnels existants et les inciter à en fonder de nouveaux**

Comme en a conclu Christian HERSON (Directeur de l'ARACT Lorraine) sur la portée des questions touchant à la mixité dans la société et donc les entreprises, le moment est venu de tirer les conclusions de ces réflexions qui ont pu se développer tout au long du projet Equallité, de points de vue différents et complémentaires se sont exprimés. *« Si nos différences de fonctions, responsabilités, type d'activité et type d'entreprise représentent une certaine forme de mixité, l'on peut dire que celle-ci a apporté la démonstration que la mixité était une source d'enrichissement. A travers*

les projections réalisées pour la région Lorraine, on montre à la fois la nécessité et l'opportunité d'intégrer les femmes dans l'entreprise ; développer la mixité est une ressource pour chacun.

Nous avons eu des témoignages extraordinaires de personnes travaillant dans le secteur de la construction. Il faut informer et communiquer sur ces réussites ».

Des questions subsistent et des orientations se sont dégagées au fur et à mesure de nos rencontres indiquant un cadre d'actions à entreprendre ou à « fertiliser » cette question en amène d'autres en cascade :

- Est-ce qu'en discriminant positivement, l'on ne risque pas de singulariser et de générer de l'iniquité sociale ?
- Est-ce qu'en singularisant, l'on ne risque pas de marginaliser ?
- Est-ce qu'en marginalisant, l'on ne risque pas de secréter dans les équipes de travail, les germes du rejet ou de l'exclusion.

Dès lors se pose la question du dosage, de la position du curseur entre deux niveaux d'investissement :

1- Celui qui concerne et va bénéficier à ceux que l'on souhaite intégrer.

Et

2- Celui qui va bénéficier à l'ensemble du collectif proprement dit.

La mixité ne devient-elle pas alors une opportunité pour faire progresser l'ensemble des collectifs ?

REPERES BIBLIOGRAPHIQUES

1) Sites Internet

- www.anact.fr
- www.travail.gouv.fr (rubrique études et statistiques)
- www.entreprise-personnel.com
- www.labho.fr
- www.equallite.com

2) Articles

- Manager les différences / DEYE (Marion) - *MAITRISER LA REVUE DE L'ENCADREMENT*, n° 564, 01/2000, pp. 33-39
- Manager la mixité (dossier) - *MAITRISER LA REVUE DE L'ENCADREMENT*, n° 572, 03/2001, pp. 10-39
- Nouveaux rythmes de travail et gestion des temps (dossier) / DONNADIEU (Gérard), ROUILLEAULT (Henri), HUET (Maryse), OGIER (Christophe), AMIET (Gilles), THIERRY (Dominique), Quintreau (Bernard), GUIBE (Dominique), CHARPIN (Vincent), VLAMYNCK (Grégory) - *PERSONNEL ANDCP*, n° 428, 17/04/2002, pp. 21-66
- La diversité des salariés : un atout pour l'entreprise (dossier) - *ENTREPRISES FORMATION*, 04/2003, n° 136, pp. 25-32

3) Rapports et Etudes

- L'accès des femmes aux postes de décision : une problématique dans la perspective de la responsabilité sociétale des entreprises, Nathalie LAVIGNE, Etude ORSE n°5 Février 2004 95 pages.

- Fonctions publiques : enjeux et stratégie pour le renouvellement / Président Bernard CIEUTAT ; Rapporteur Nicolas TENZER ; Auteur moral COMMISSARIAT GENERAL DU PLAN. - LA DOCUMENTATION FRANCAISE, 2000. - 206 pages.

- Cahier 8 : Acquisition et transmission des compétences / Sandra BELLIER. - MEDEF, 11/2002. - 69 pages

Ce cahier apporte un éclairage sur les obstacles et les moyens à mettre en œuvre pour faciliter l'apprentissage tout au long de la vie, le développement des compétences des individus et les transferts intergénérationnels des savoirs.

ANNEXES

L'ACCORD D'AIR FRANCE (APPE)

CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE

Dans le contexte tendu du transport aérien, Air France choisit de développer des politiques RH volontaristes visant la diversité de ses personnels et favorisant son renouvellement. L'entreprise traverse une période d'intense changement : les stratégies RH vont à l'unisson des axes stratégiques de l'entreprise. C'est ainsi que parmi d'autres plans d'action, un accord social prometteur a été conclu mettant en avant la capacité de notre entreprise de concilier des impératifs apparemment contradictoires : accueillir 17 000 jeunes et allonger progressivement les carrières des personnels en place en leur proposant des actions de pilotage des étapes de leur vie professionnelle.

Signé en 2001, le nouvel accord « *Pour progresser ensemble* » (APPE) est l'élément structurant d'une démarche plus vaste concernant **toutes les catégories de personnel**, visant à renforcer et élargir la politique contractuelle. APPE a un triple objectif :

1. Donner la priorité aux RH internes et assurer à chacun des perspectives.
2. Renforcer la réactivité et les capacités d'adaptation grâce à des démarches favorables à la mobilité.
3. Instaurer une logique qualitative suivant les principes de la Charte sociale et éthique.

Cet accord accorde la priorité à l'adaptation des compétences et à un accompagnement personnalisé. Il vise à favoriser la mobilité de **tous les âges** et **toutes les catégories** de personnel. À ce titre, il s'inscrit dans les démarches qui abordent de façon proactive les problématiques du projet Equal : gestion des âges, diversité et égalité professionnelle.

LE VOLET « DIVERSITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE » DE L'ACCORD

Pour Air France, la loi de 2002 sur l'égalité professionnelle a donc constitué plus une opportunité qu'une contrainte. C'est une expression de la volonté politique de l'entreprise que d'avoir conclu un accord spécifique en référence à un accord global APPE, en particulier dans le domaine de la responsabilité sociale.

Ce volet se donne pour buts de :

- développer la mixité ;
- favoriser l'équilibre vie professionnelle/familiale ;
- promouvoir l'égalité des chances dans le développement de carrière ;
- faire évoluer les pratiques et les mentalités.

En se fixant ces objectifs, l'entreprise a mis l'accent sur la mise en place d'instruments de mesure de l'égalité professionnelle ainsi que des moyens y afférent.

Développement de la mixité et de l'intégration

La fixation de ces instruments de mesure a permis notamment de fonder une base de dialogue social dans les commissions Egalité professionnelle et le comité de suivi de l'accord : l'amélioration constante des observations et des statistiques nous permet de mieux observer les points de fragilité et d'analyser les phénomènes dans le but de développer le dialogue social, de parler au plus proche des réalités concrètes, de nous fixer des actions correctives.

En matière de mixité, trois enquêtes s'inscrivent dans ce cadre :

→ **Une enquête externe auprès des jeunes** a porté sur les motivations et les freins à se diriger vers des métiers techniques, notamment chez les jeunes femmes. Il en est résulté des actions pour une information plus attractive : plaquettes, journées, forum / Airemploi et CFA, site Internet.

→ **Une enquête auprès des parents** a été programmée pour la fin de l'année 2004 afin de mesurer l'impact de l'image des métiers techniques auprès d'eux et de

déterminer leur poids direct et indirect sur le choix des jeunes (importance et nature de leur influence).

→ **Une étude des modalités de sélection** : un bilan de la mixité a été réalisé pour le comité de suivi central Egalité professionnelle du 12/12/2003. Elle comprend une analyse de l'évolution des recrutements pour les métiers d'infirmières et infirmiers, de mécaniciens et mécaniciennes et pilotes d'avion, une analyse de la composition des jurys de sélection (pour les deux derniers métiers, assurés en majorité par des hommes, nous avons constaté que les jurys de sélection reflétaient cette réalité).

En matière d'intégration, le suivi régulier de certaines populations cibles a été organisé : celui des **jeunes filles mécaniciennes**, comportant notamment des interviews, a été réalisé à la DGI. Si l'arrivée de la première femme bouscule les habitudes, c'est aussi pour elle une mise à l'épreuve au début ; mais ensuite, il a été constaté que c'est finalement un avantage pour une femme d'être dans un milieu d'hommes et que la majorité de la population féminine ne ressent aucune discrimination.

En matière d'équilibre vie professionnelle/vie privée, le suivi des personnels en maternité et en congé parental s'appuie notamment sur un **Livret maternité** permettant l'information des salariés et de la hiérarchie sur les congés de maternité et de paternité.

En matière d'égalité des chances dans le développement de carrière, l'enquête externe a permis d'affiner le diagnostic et l'analyse sur les rapports femmes / hommes, la mixité, les chiffres clés par genre, les relations entre management et genre, la reconstitution des parcours professionnels (étapes des parcours professionnel depuis l'embauche, impact du genre).

Le travail sur les pratiques et les mentalités a engagé Air France (première entreprise à signer un accord de ce type) à étendre l'observation à ce que font les autres entreprises afin de pouvoir s'étalonner : citons notamment les rencontres avec PSA, THALES et RENAULT.

D'une manière plus générale, la démarche d'Air France nous a conduit à **participer à des projets communs (et à ce titre au projet EQUAL)** qui lui a permis de faire valoir nos acquis dans le cadre d'une problématique commune (cf. la journée du 8 mars 2003).

L'ambition poursuivie par ces actions est de progresser dans l'accomplissement de notre politique de responsabilité sociale et de développement durable.

Enseignements à tirer et pistes d'action

À ce stade de notre progression, cinq idées essentielles se dégagent en termes de préconisations (probablement applicables aussi à d'autres entreprises) :

- travailler en amont de l'entreprise auprès des jeunes et des « prestataires » pour ce qui concerne l'orientation et l'attrait des métiers ;
- éviter de se focaliser sur les femmes afin de ne pas stigmatiser cette catégorie et travailler en complémentarité sur le genre ; toute évolution doit pouvoir ainsi contribuer conjointement au développement professionnel des deux populations : hommes et femmes ;
- veiller à ce que l'on n'en reste pas à l'affichage ou l'effet d'annonce en matière d'égalité professionnelle. L'attention doit être portée de manière transversale et permanente sur la progression, afin que cela entre dans les mœurs et mentalités : en faire un réflexe « naturel » devenant inhérent à tout acte de management ou de ressources humaines.
- développer la communication sur les actions menées et les objectifs poursuivis, pour impliquer l'ensemble de la chaîne managériale, du plus haut au plus proche du terrain.

OPERATION DEFI (LORRAINE)

CONTEXTE

De nombreuses entreprises industrielles lorraines ont des difficultés à recruter la main d'œuvre dont elles ont besoin. Dans le même temps, des femmes en recherche d'emploi se voient fermer les portes de métiers réputés typiquement masculins. Sur les 23,8 % que représente la part de l'emploi salarié dans l'industrie en Janvier 2002, les femmes sont 24 %. Entre 1990 et 1999, la part des femmes salariées dans le secteur a diminué de 15,4 % ; sur la même période, l'emploi industriel a perdu 16,8 % d'emplois. D'une manière générale, si le chômage a connu une baisse depuis quelques années, celui des femmes lorraines aurait plutôt tendance à se maintenir, voire à augmenter. En janvier 2002, les femmes lorraines représentent 48,1 % de la demande d'emploi totale (52,1 % un an plus tôt) ; elles sont 44 % de la population active. En Lorraine, les femmes connaissent un taux de chômage supérieur de près de 6 points à celui des hommes et même de 8 points dans le bassin houiller, 7,4 points dans le bassin de Sarreguemines. Les inégalités au travail entre les hommes et les femmes persistent. Pourtant certaines entreprises ont des besoins de recrutement importants. Et recruter du personnel qualifié est devenu dans certains métiers et pour certaines compétences un vrai « casse-tête ».

Certaines entreprises ont déjà recruté des femmes là où, traditionnellement, elles n'employaient quasiment que du personnel masculin. Les résultats obtenus ont été très intéressants : satisfaction donnée dans l'exercice de leur emploi, effets induits multiples (qualité, efficacité, climat social, progrès dans certaines pratiques managériales...)

OBJECTIFS

- Accompagner des entreprises de Lorraine dans les secteurs de l'Industrie, du BTP, du Transport et de la Logistique, dans le recrutement, l'accueil et l'intégration de femmes sur des métiers qualifiés traditionnellement masculins.

- Apporter une réponse aux problèmes de recrutement et de compétences disponibles en favorisant l'embauche et l'intégration durable de femmes sur des postes qualifiés, jusque-là occupés par des hommes.
- Satisfaire les besoins en recrutement des entreprises du fait des risques de pénurie liés au retournement démographique.
- Améliorer les pratiques d'intégration et de fidélisation des salariés : favoriser les relations intergénérationnelles.
- Accroître la cohésion et l'efficacité des équipes de production.
- Valoriser l'emploi des femmes et leur développement professionnel sur des métiers traditionnellement masculins.

Co-animé par la DRDFE et l'ARACT Lorraine, en partenariat avec la DRTEFP, le Conseil Régional, l'ANPE, l'AFPA, l'ASSEDIC, RADIALE, ADIA et ADECCO, le projet s'est appuyé sur deux interventions qui ont eu lieu courant 2001 :

- 1) SOVAB : les emplois traditionnellement masculins sont-ils adaptés à un public féminin ? A quelles conditions certains d'entre eux peuvent-ils devenir accessibles aux femmes ? Comment conjuguer mixité avec équité ?
- 2) ASCOFORGES : accompagner l'intégration de 10 femmes dans le secteur du parachèvement.

ORIGINALITE DES ACTIONS MISES EN ŒUVRE ET REPONSES APPORTEES

Les actions poursuivies à travers DEFI s'avèrent originales au regard des aspects suivants :

- L'entreprise participante fournit un accompagnement global : la mobilisation des différents partenaires publics et privés permet de leur assurer un traitement global des préoccupations du recrutement à l'intégration de compétences en passant par une possible évolution professionnelle, tout au long de la « chaîne de l'emploi » donc.
- Les aptitudes des femmes sont valorisées et non plus seulement le niveau de diplôme ; grâce à la méthode des habiletés, utilisée jusqu'alors uniquement par les acteurs du recrutement (ANPE, agences d'intérim...)

- La relation de travail prise dans son intégralité est considérée y compris sur les difficultés psychologiques lié à l'exercice de celui-ci (et pas uniquement sur les pénibilités physiques).

Les principaux résultats ont été les suivants :

- Sensibilisation – information

Depuis Décembre 2001, des contacts avec les entreprises sont assurés par des binômes « public-privé » constitués avec les partenaires, dans un souci de cohérence et d'affichage d'une association de partenaires tout au long du processus de recrutement intégration formation.

- Prise en compte de la variété des problématiques associées au projet

La rencontre des différentes entreprises a permis d'affiner et de faire émerger des problématiques transversales :

- v. la question de la mixité des collectifs : difficultés relatives à la division sexuée du travail et des seuils d'âge implicites ;
- vi. la fonction agent de maîtrise : représentations des femmes sur des emplois considérés comme masculins ;
- vii. la représentation des femmes vis-à-vis de l'activité industrielle notamment ;
- viii. la question de la composition des collectifs de travail.

- Interventions « sur mesure » en entreprise :

- v. en amont pour étudier la faisabilité et les conditions de l'intégration de femmes dans l'entreprise considérée ;
- vi. analyse culturelle autour de la question des collectifs de travail ;
- vii. examen des exigences réelles des tâches ;
- viii. recommandations pour l'intégration des femmes et leur évolution professionnelle ;
- ix. analyse et évaluation des pratiques existantes sur les effets de la mixité et les conditions de l'évolution professionnelle des femmes dans un objectif de capitaliser les bonnes pratiques.

Au total, une quinzaine de sociétés lorraines ont été accompagnées depuis 2 ans et une centaine de femmes ont intégrées des entreprises industrielles dans le Nord de la région.

- Actions de capitalisation et communication / transfert :
 - i. participation à des réunions d'information, sensibilisation de réseaux (ANDCP, EEIC, DRIRE, CJD ,CASE,...) ;
 - ii. communication à partir de la capitalisation réalisée à l'issue des interventions en entreprise.

Résultats

◆ Sensibilisation - information/

Depuis Décembre 2001, des contacts avec les entreprises sont assurés par des binômes « public-privé » constitués avec les partenaires, dans un souci de cohérence et d'affichage d'une association de partenaires tout au long du processus de recrutement intégration formation.

◆ Prise en compte de la variété des problématiques associés au projet :

La rencontre des différentes entreprises a permis d'affiner et de faire émerger des problématiques transversales eues égard la problématique globale :

- IV. la question de la mixité des collectifs : difficultés relatives à la division sexuée du travail et des seuils d'âge implicite
- V. la fonction agent de maîtrise : représentation des femmes sur des emplois d'hommes
- VI. la représentation des femmes vis-à-vis de l'activité industrie notamment
- VII. la question de la composition des collectifs de travail

◆ Interventions en entreprise : *du « sur mesure »*

- en amont pour étudier la faisabilité et les conditions de l'intégration de femmes dans l'entreprise considérée :
- analyse culturelle autour de la question des collectifs de travail
- examen des exigences réelles des tâches
- recommandations pour l'intégration des femmes et leur évolution professionnelle ;
- analyse et évaluation des pratiques existantes sur les effets de la mixité et les conditions de l'évolution professionnelle des femmes dans un objectif de capitaliser les bonnes pratiques

Une quinzaine d'entreprises accompagnées depuis 2 ans et une centaine de femmes ayant intégrées des entreprises industrielles en Lorraine nord.

◆ Actions de capitalisation et communication / transfert:

Participation à des réunions d'information, sensibilisation de réseaux (ANDCP, EEIC, DRIRE, CJD ,CASE,...)

Communication à partir de la capitalisation réalisée à l'issue des interventions en entreprise.