

Préfecture de la région Languedoc-Roussillon
Avril 2005



Egalité des chances



entre les **femmes** et les **hommes**



en Languedoc-Roussillon

ACTES



du COLLOQUE

du 7 Décembre 2004

ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

COLLOQUE
**L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES**
EN LANGUEDOC - ROUSSILLON

COMMENT L'INTÉGRER DANS VOS PROJETS ?

7 DÉCEMBRE 2004
AGROPOLIS - MONTPELLIER

Préambule

L'égalité entre les hommes et les femmes est une priorité en Europe : elle représente à la fois un principe et un objectif stratégique. Sa dimension transversale suppose une mobilisation en synergie de l'ensemble des acteurs, dans tous les processus de décision et dans tous les domaines : l'Etat, les collectivités, les partenaires sociaux et la société civile.

Cette priorité a été affirmée dans le Traité d'Amsterdam, au sommet de Lisbonne et dans la Stratégie européenne pour l'emploi. Les règlements du Fonds social européen (FSE) font du respect du principe de l'égalité et de sa promotion, une priorité transversale à prendre en compte au sein des différents programmes.

La méthode mise en place - l'approche intégrée de l'égalité - a été déclinée dans le Plan national pour l'emploi et dans le Plan national pour l'inclusion sociale. Le Président de la République a réaffirmé, lors de ses vœux à la nation le 4 janvier 2005, l'importance de l'égalité notamment professionnelle et plus particulièrement salariale.

Le colloque du 7 décembre 2004 a été organisé dans le but de mobiliser les acteurs régionaux, de favoriser la mise en place de synergies au plan régional, et d'apporter une aide concrète à la mise en œuvre de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes dans les projets initiés en Languedoc-Roussillon.

Cette manifestation constitue une première étape destinée à faire émerger des dynamiques, à mieux faire comprendre les enjeux et les méthodes d'intégration de la thématique de l'égalité, à diffuser des outils opérationnels et à faire connaître des réalisations concrètes mises en œuvre en région, dans d'autres régions françaises ou pays européens.

Les derniers chiffres publiés par l'INSEE et la Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité en février 2005 dans la revue Repères Synthèses pour l'Economie du Languedoc Roussillon "Les femmes et les hommes en Languedoc-Roussillon - Chiffres clés 2005" montrent que des efforts significatifs sont nécessaires pour faire progresser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en région.

Ce colloque avait pour objectif d'y contribuer en favorisant l'émergence de projets et le recours aux financements européens.

Le Préfet de région

Sommaire

Remarques préliminaires et remerciements	5
Programme de la journée	6
La force de l'exemple	7
Des fonds et des moyens disponibles	8
Logiques, méthodes et formations pour "professionnaliser" la mise en place de l'égalité	9
MIEUX ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE	11
Des initiatives concrètes pour favoriser l'égalité	11
BÂTIMENT, TRANSPORTS, CONCHYLICULTURE...	12
Des femmes intègrent des secteurs jusqu'alors réservés	12
PROLONGEMENTS ET PERSPECTIVES	14
Des projets pour le Languedoc-Roussillon	14
Les intervenants	14
Les outils	33

Remarques préliminaires

Le 7 décembre 2004, dans l'auditorium d'Agropolis à Montpellier, s'est déroulé, à l'initiative de la Préfecture de région - Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - Service FSE, un séminaire ayant pour objet :

"L'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Languedoc-Roussillon" avec pour angle principal de réflexion **"Comment l'intégrer dans vos projets"**.

Il a réuni une centaine de personnes issues de divers horizons - administration, collectivités locales ou territoriales, entreprises, associations, travaillant en Languedoc-Roussillon mais également dans d'autres régions de France, voire à l'étranger.

L'objectif de ce rapport n'est pas de constituer des "actes exhaustifs" de la journée mais un document de synthèse et de référence destiné à mettre en exergue les principaux sujets et informations abordés et regroupés en thématiques.

Figurent en annexe le résumé de plusieurs des interventions ou témoignages apportés lors de ce colloque, ainsi que les références de divers documents d'informations pratiques.

Remerciements

Les services de l'Etat, pilotes de cette action, adressent leurs remerciements à tous ceux qui ont contribué à la journée :

- à tous les intervenants, pour leur apport pragmatique, méthodologique, théorique, parfois provocateur ;
- ainsi qu'à Monsieur Yves JOLIS, journaliste, qui a permis de réaliser ces actes.

Programme de la journée

- 10h 00 -10h15 Ouverture par M. Christian MASSINON, Secrétaire Général pour les Affaires Régionales, représentant le Préfet de la région Languedoc-Roussillon.
- Animation des débats par Mme Anne DEVAILLY, journaliste.
- 10h15 -11h 00 **Introduction et enjeux :**
- Mme Coline CONNEAU - Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité.
 - M. Janluc BASTOS - Cabinet Egalité.
- 11h 00 -12h15 Table ronde n° 1 : **Egalité hommes/femmes et territoires**
- M. Henri MARTIN, Maire de la commune de Port la Nouvelle : "Diagnostic accueil petite enfance".
 - Mme Odile PLAN - Groupement de Recherche pour l'Etude et la Prospective : Projet "Chaussons de nouvelles lunettes".
 - Mme Lucie TORTEL : Espace des temps - Communauté d'agglomération de Lyon.
 - Mme Annie CASTALDO - Femmes conchylicultrices - Bassin de Thau.
- 13h 45 -15h 00 Table ronde n° 2 : **Egalité professionnelle et insertion**
- Mme Christine COTE - Conseil général de l'Hérault : "Insertion et égalité".
 - M. Raymond HUGUES - Languedoc Construction : "Femmes dans le bâtiment".
 - Mme Cécile PRIGENT - Entreprise GRAVELEAU : "Plan égalité".
 - M. Patrice COUDERC - CFTD : "Egalité et dialogue social".
 - Mme Marie WIERINK - DARES : "Mixité professionnelle, croissance et performance des entreprises".
- 15h 00 -16h 00 Table ronde n° 3 : **Méthodes, financement et bonnes pratiques**
- Mme Marie-Charlotte MENARD - Racine : assistance technique nationale FSE Objectif 3.
 - Mme Marie-France TOMAS - Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Languedoc-Roussillon - service FSE.
 - Mme Nathalie WUIAME - Association Engendrer (Belgique) - spécialiste des pratiques de l'intégration du genre dans les projets de développement.
- 16h 00 -16h 15 **Clôture plénière**
- M. Jacques MOREL - Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Languedoc-Roussillon.
 - Mme Coline CONNEAU - Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité du Languedoc-Roussillon
- 16h 15 -17h 00 **"Espace projets"** avec une approche personnalisée.

La force de l'exemple

Ce séminaire a permis de faire un large tour d'horizon de l'état des lieux mais également des moyens mis à disposition pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Tous les participants, à l'issue de cette journée, s'accordaient à dire que le partage des expériences constitua le temps fort de ce colloque. Le débat, sortant des chemins obligés des constats et des préconisations, s'est alors ancré dans le réel. Du discours on est passé aux actes, l'exemplarité devenant l'élément essentiel, voire stimulateur, de la démarche d'égalité.

Déclinant le thème "**l'égalité c'est possible, nous la pratiquons**", sans pour autant minimiser les efforts nécessaires qu'il avait fallu accomplir, les difficultés rencontrées et le chemin restant à faire, les intervenants, issus aussi bien du secteur entreprises qu'institutionnel ou associatif, sont véritablement entrés dans le sujet par une porte encore peu coutumière, celle de l'exemple.

Des témoignages positifs à l'heure où la notion d'égalité reste encore dans bon nombre de cas au stade de la seule déclaration d'intention. En ce sens, ils concrétisèrent parfaitement les orientations de cette journée dont l'objectif majeur, ainsi que le rappelaient dans leurs propos introductifs M. Christian Massinon, Secrétaire général pour les affaires régionales du Languedoc-Roussillon et Mme Coline Conneau, Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, était bel et bien de donner corps et crédibilité à une démarche qui peine encore à s'inscrire dans la réalité.

L'occasion pour M. Christian Massinon de contextualiser ce colloque en faisant référence à quelques chiffres significatifs et révélateurs d'une situation régionale spécifique. Le Languedoc-Roussillon est en effet une région où le taux d'activité des femmes, 44 %, est de 4 points inférieur au taux national, et où le salaire des femmes est en moyenne inférieur à celui des hommes de 10 % pour les employées et de 20 % pour les cadres. Une région aussi où seulement 4 % des PDG d'entreprises sont des femmes et où 5 % des conseillers généraux sont des femmes.

Au plan européen, il rappelait que l'égalité était considérée comme priorité dans le traité d'Amsterdam, et que ce cadre juridique communautaire, ainsi que les outils financiers qui y ont été développés, ont servi de levier pour les politiques publiques des Etats membres de l'Union. Il précisait aussi, en ce qui concerne plus précisément la France, que l'arsenal juridique en vigueur, ainsi qu'un ensemble d'accords et d'outils, traduisent clairement un engagement réaffirmé des pouvoirs publics et des partenaires sur ce sujet.

Pour beaucoup des participants de ce colloque, les expériences de terrain ont conféré à l'égalité entre les hommes et les femmes, par leur dimension pragmatique et dynamique, une crédibilité positive doublée d'une incontestable force de conviction.

A coup sûr, et parallèlement aux nécessaires actions d'information, une approche à suivre et à poursuivre.

Des fonds et des moyens disponibles

"Des moyens existent mais certains sont méconnus" déclara Mme Coline CONNEAU dans son intervention d'ouverture, rappelant que l'égalité était une priorité européenne affichée depuis 1957. Pour preuve, le FSE (Fonds Social Européen) a intégré parmi ses priorités la prise en compte de l'égalité.

Quels sont les enjeux de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ?

- d'une part, un très évident "impératif démocratique",
- d'autre part, une "nécessité économique", les femmes représentant un très important vivier de compétences,
- et enfin une "exigence sociétale".

L'égalité constitue à l'évidence "un facteur de performance économique, de justice et de cohésion sociale". Pour autant et avant que les débats ne s'instaurent, il faut insister sur la problématique posée particulièrement aux femmes par l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

"les mots existent, les moyens aussi, reste la volonté des actes".

En poursuivant, Mme Coline CONNEAU rappela qu'un certain nombre d'outils et de moyens avaient été mis en place par les pouvoirs publics, souhaitant avec force que les acteurs du Languedoc-Roussillon les intègrent dans leur démarche:

- notamment, la Charte de l'égalité, signée le 8 mars 2004 par le Premier ministre et engageant un très large partenariat,
- le label égalité, créé en juillet 2004 et dont les premières labellisations seront finalisées début 2005.

Pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, une double approche est développée :

- d'une part, l'approche intégrée de l'égalité, qui vise à passer d'une politique de l'égalité à une véritable culture de l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle découle du constat qu'aucune politique publique n'est neutre et que la construction de la parité passe par un engagement de la société toute entière.
- d'autre part, des actions spécifiques destinées à corriger les inégalités rencontrées par certaines catégories de femmes.

Des constats et des réflexions qui justifient pleinement qu'un certain nombre d'informations concrètes, concernant les procédures, les outils, les méthodes et les financements mobilisables pour des actions et projets en faveur de l'égalité, soient rappelés au cours de ce colloque.

Logiques, méthodes et formations pour "professionnaliser" la mise en place de l'égalité

En relais avec les propos introductifs, M. Janluc BASTOS, du Cabinet Egalitère, a mis l'accent sur quelques axes de réflexion, soulignant en préalable qu'il ne fallait pas confondre, voire assimiler, inégalité et différence.

"Les inégalités sont toujours des différences subies, non du fait de la nature (taille, couleur de peau ou sexe) mais produites et construites par la société".

Pour étayer ses propos, il citait ainsi un certain nombre de préjugés et d'a priori culturels qui véhiculent des situations hiérarchiques sexuées: les femmes sont "faites" pour élever des enfants et prendre en charge le travail "domestique" avec pour corollaire la discontinuité professionnelle, une précarisation des emplois, un sur-chômage, une sous rémunération et une plus grande difficulté à accéder à des postes de responsabilité.

Il proposait, au vu de son expérience d'expert, d'avoir en permanence présentes à l'esprit deux questions importantes avant d'élaborer tout projet :

- comment repérer une situation d'inégalité(s),
- et comment s'assurer qu'un projet qui intègre l'égalité homme-femme va bien produire de l'égalité.

Corollaire: les projets qui ne s'adressent qu'aux femmes ou qu'aux hommes relèvent-ils, pour les premiers, de l'égalité, et, peuvent-ils prendre en compte, pour les deuxièmes, aussi l'égalité. Des conditions essentielles pour que l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes puisse de fait devenir une véritable pratique professionnelle et partant acteur de transformation sociale.

En ce sens, il informa de la mise en place de sessions de sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes destinées à qualifier les instructeurs des projets financés par le FSE dans les régions. Organisées par RACINE pour le compte du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale - département FSE et le Ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, ces sessions poursuivent un certain nombre d'objectifs. Elles visent principalement à permettre aux participants d'identifier les inégalités et leurs stéréotypes, de se familiariser avec les concepts clefs et les outils de construction de l'égalité, à comprendre, par un travail partagé de création de projet, la démarche d'intégration dans une pratique professionnelle et enfin à construire collectivement des méthodologies de travail prenant en compte cette problématique.

"Une approche qui doit", rappelait-il en conclusion, "s'appuyer en permanence sur les ressources des hommes et des femmes et sur les échanges de pratiques". Loin donc de toute démarche purement théorique.

Dans leurs interventions, Mmes Marie-Charlotte MÉNARD (RACINE) et Marie-France TOMAS (Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), précisaient les objectifs du FSE, le rôle que pouvait jouer l'assistance technique nationale FSE et les outils mis en place en faveur de l'égalité.

Mme Marie-Charlotte MÉNARD constatait qu'il est nécessaire d'agir à la fois sur plusieurs leviers: l'information et la communication, la formation, l'approche méthodologique. Aussi observait-elle que la mise en œuvre de l'égalité ne relève pas exclusivement de la responsabilité des délégations régionales aux droits des femmes et à l'égalité, mais qu'elle nécessite l'engagement de tous les acteurs.

Mme Marie-France TOMAS détaillait certains objectifs spécifiques du FSE, et notamment l'objectif 3 qui intègre à la fois "l'Égalité hommes - femmes" comme priorité transversale pour l'ensemble des mesures et "dédie une mesure spécifique au financement d'actions permettant d'améliorer l'accès et la participation des femmes au marché du travail", précisant que "tous les autres programmes européens intègrent la dimension égalité des chances hommes -femmes".

Une priorité transversale s'exprimant aussi au travers du programme régional objectif 2, visant la reconversion économique et sociale des zones en mutation, et de l'initiative EQUAL visant à lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi. En conclusion elle mettait l'accent sur le fait que ces outils étaient "développés et activés sur des logiques de projet" et comprenaient entre autres "des cycles de formations nationales mais également des formations spécifiques et des formations interrégionales".

Dans cet objectif de formation, Mme Odile PLAN, qui, au sein du GREP, travaille sur le projet Grundtvig "Chaussons nos lunettes" avec des partenaires européens (Belgique, Espagne, République Tchèque, Islande), insista sur l'importance qu'il y avait à "modifier la conception et la mise en œuvre des actions de formation en intégrant systématiquement l'égalité des chances entre les hommes et les femmes".

Cette approche impliquait de facto "une amélioration des pratiques et des savoirs sur l'approche de genre et une optimisation des stratégies de diffusion et de communication". Une démarche qui, par un travail avec un public relais (acteurs de la formation et de l'insertion, responsables associatifs, élus ...), se doit de cibler un très large public, "adultes en formation, salariés des secteurs privés et publics, créateurs d'entreprises, associations mais également élus locaux et responsables de la mise en place des politiques". Elle soulignait par ailleurs l'insuffisance de données quantitatives existantes, et notamment de leur déclinaison sectorielle et territoriale, pour pouvoir lire la réalité de l'égalité de la manière la plus objective possible.

En termes de méthode, Mme Nathalie WUMIEN, de l'Association Engendrer (Bruxelles) qui regroupe des experts indépendants de différents pays européens travaillant, entre autres, sur la question de l'égalité, rappelait les cinq repères essentiels pour toute action visant à réduire les inégalités:

- l'accès et la participation à tous les niveaux au marché du travail,
- la formation générale et professionnelle,
- la création et le développement d'entreprises,
- la conciliation vie familiale et professionnelle
- et enfin une participation équilibrée au processus décisionnel.

"Une démarche", affirmait-elle, "qui dépasse largement la simple déclaration de ne discriminer ni les hommes ni les femmes et qui se doit non seulement de s'inspirer des expériences faites ailleurs, mais surtout de partir d'un diagnostic précis sur le groupe cible".

Des propos repris en écho par Mme Christine COTE du Conseil Général de l'Hérault pointant les disparités criantes constatées encore aujourd'hui dans le domaine public et institutionnel et rappelant le concept de "gender budgeting" (intégrer la perspective de genre à tous les niveaux de la procédure budgétaire). Elle faisait part des actions mises en œuvre par le département de l'Hérault, notamment l'expérimentation mise en place grâce au Pacte territorial pour l'emploi, dans le cadre du PIC EQUAL.

MIEUX ARTICULER

VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Des initiatives concrètes pour favoriser l'égalité

Le colloque a été le cadre d'expression d'initiatives visant à déverrouiller le blocage que constituent bien souvent les impératifs de la vie familiale, dont les charges sont majoritairement assumées par des femmes, un des handicaps majeurs de l'égalité professionnelle. Un constat qui a conduit plusieurs intervenants à faire part d'expériences concrètes et de projets en cours.

Dans le cadre du dialogue social mis en place au sein de la Conférence régionale du travail et des relations établies avec les partenaires sociaux et l'Etat, et en collaboration avec la CGPME, M. Patrice COUDERC, représentant l'Union Départementale CFDT du Gard, annonça la mise en projet de deux crèches inter-entreprises à gestion paritaire qui seraient implantées en zones commerciales à Nîmes et à Montpellier. Cette démarche constitue une première en France. Objectif principal, dans un contexte de population jeune, très féminisée, avec un fort taux de familles monoparentales et des horaires de travail atypiques, apporter un service au bénéfice tant des salariés que des employeurs et partant favorisant concrètement l'égalité professionnelle. Démarrage des constructions prévu fin 2005. Il rappela aussi que la Conférence de la famille avait initié en 2003 un programme de financement pour l'investissement privé destiné à la création de crèches.

D'autres projets sont plus avancés. Ainsi, à Port-la-Nouvelle dans l'Aude, dont le maire, M. Henri MARTIN fit état de la création prochaine (fin 2005) d'un "pôle petite enfance" sur sa commune. A la suite d'un diagnostic territorial très précis sur la situation socio-économique des hommes et des femmes du bassin d'emploi, marquée, entre autres, par l'importance du travail saisonnier, la construction d'une crèche et d'une halte-garderie aux horaires très souples a été décidée. Elle a pour objectif de répondre aux contraintes d'articulation "vie professionnelle et vie familiale" notamment pour les femmes isolées, les femmes en situation précaire ou en période d'insertion. La structure sera élargie à un lieu d'accueil des femmes afin de les aider à mieux appréhender l'emploi et la formation. Une réalisation qui, au vu de son impact concret sur l'égalité, bénéficie d'un co-financement du FEDER.

Autre angle d'attaque, celui choisi par la Communauté urbaine de Lyon qui, ainsi que l'expliqua Mme Lucie TORTEL, a défini une nouvelle politique visant à améliorer "la concordance entre les temps de la ville et les habitants" dans le cadre de "l'Espace des temps", au sein du bureau des perspectives de Lyon. En d'autres termes, le Bureau des temps permet de travailler sur des solutions opérationnelles prenant pour assise la question temporelle par le croisement de logiques de partenariat inédites.

Conséquences : par la concertation, des services nouveaux sont créés pour des salariés :

- une crèche ouverte 24 heures sur 24 et une crèche inter-entreprises sont en cours de réalisation,
- une amélioration des horaires d'ouverture des services publics est à l'étude,
- des réflexions sur la mobilité et les transports sont menées avec à chaque fois une pertinence géographique, quartier, agglomération ou relations inter-quartiers...

Autant de sujets sur lesquels les habitants et les intéressés, hommes et femmes de tous âges et de toutes catégories, sont directement associés. Ainsi, parallèlement aux actions d'information et de sensibilisation engagées, des structures de concertation permanentes sont mises en place permettant à l'ensemble des acteurs, "prescripteurs du temps" (éducation nationale, entreprises, ...), "concepteurs de la ville" (élus, habitants-usagers-clients, associations et partenaires sociaux), de concevoir ensemble des solutions.

Une démarche qui trouve son expression par la création du réseau des bureaux des temps français "Tempo territorial" et dont les impacts multiples sur la réduction des inégalités sont évidents.

Constatant qu'une telle démarche n'existait pas en Languedoc-Roussillon, Mme Coline CONNEAU, Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, notait alors qu'il serait intéressant qu'une ou plusieurs collectivités, pays, communautés de communes, ou agglomérations, puissent entamer une réflexion sur ce sujet.

BATIMENT, TRANSPORTS, CONCHYLICULTURE...

Des femmes intègrent des secteurs jusqu'alors réservés

Un moment d'étonnement dans le colloque lorsque M. Raymond HUGUES, directeur de Languedoc Construction, entreprise de bâtiment et de rénovation installée à Nîmes, déclara : "pour moi l'égalité ce n'est pas un problème, mon seul critère c'est l'égalité des compétences" ...

... et d'ajouter en surprenant l'auditoire :
"d'ailleurs dans mon personnel, j'ai deux maçonnes et une tailleuse de pierre !".

Il précisa que leur intégration ne posait pas de problèmes, "elles créent une émulation positive dans l'entreprise". Il ajoutait "on cherche des femmes mais il est évident qu'il faut faire, pour promouvoir nos métiers auprès des femmes, un important travail de sensibilisation et de formation, surtout depuis que tout est adapté ou adaptable à la morphologie féminine".

De quoi tailler en brèche bien des idées reçues sur des secteurs prétendument réservés.

Même discours de la part de Mme Céline PRIGENT, des Transports Graveleau (3 000 personnes, 38 agences en France dont une sur Nîmes). L'entreprise, au cours de l'année 2000, suite à des départs et à des difficultés de recrutement, après s'être posée la question "et pourquoi pas des femmes ?", avait en effet engagé à cette époque une démarche plus globale d'égalité professionnelle. Celle-ci a permis d'établir avec les partenaires sociaux un bilan et de fixer des objectifs dont les plus significatifs étaient de doubler l'effectif féminin :

- de conductrices (12 en 2001)
- de responsables d'agence (3)
- et d'agents de quai (7).

Cette action s'est traduite par la signature d'un contrat d'égalité professionnelle avec la Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle, Mme Nicole AMELINE, en décembre 2003. Fin 2003, les objectifs ont été atteints. Une démarche qui se poursuit avec un bilan comparé hommes-femmes prouvant que les écarts se réduisent, notamment en termes de rémunérations, et que de plus en plus de femmes accèdent à des postes jusque là presque exclusivement masculins toutes catégories confondues.

Par ailleurs, M. Sylvain MARLET responsable de l'agence Graveleau de Nîmes, signalait que, grâce aux aides de l'Union européenne et de l'Etat - DRDFE, et au partenariat avec le CEDIF, l'AFPA et l'ANPE, des efforts tous particuliers étaient effectués en termes de recrutement et de formation.

Le secteur évoqué par Mme Annie CASTALDO, conchylicultrice sur le Bassin de Thau, mit en exergue d'autres problématiques. Brossant le tableau, elle expliquait "si sur les concessions conchylicoles du bassin, seules 10 % sont tenues par des femmes, le problème le plus aigu vient du fait que les 2/3 des 570 conchyliculteurs sont assistés par leurs femmes dont très peu ont un statut ou une place reconnue dans la profession".

Pourtant, depuis 1997, un arsenal juridique est mis en place pour que les collaboratrices aient un statut. Sous l'égide du CIVAM du bassin de Thau, et malgré de multiples réticences venant des hommes mais aussi des femmes et des organisations professionnelles, une démarche est entreprise en 1999. Peu à peu, le statut de conjointe collaboratrice devient ainsi réalité au travers de différentes actions, état des lieux d'abord, réflexion sur la diversification des activités, travail d'information et de sensibilisation ensuite, toutes réalisées dans le cadre du projet "Identités solidaires" du Conseil général de l' Hérault financé au titre du PIC EQUAL.

Le CIVAM participera par exemple en 2003 à la 1ère conférence sur "la place des femmes dans le secteur pêche" à Bruxelles (135 femmes du secteur communautaire pêche y seront présentes) et adhèrera en 2003 au réseau national 2FM "Fédération des Femmes du Milieu Maritime". Il interviendra aussi dans des modules de formation (Institut agronomique méditerranéen de Montpellier). Pour autant, Mme Annie CASTALDO, sans nier les progrès accomplis, est consciente que bien du chemin reste à faire et que "les habitudes culturelles ont la vie dure".

Trois démarches exemplaires dans des secteurs peu coutumiers pour les femmes mais qui vont dans le sens de ce qu'exprimait Mme Marie WIERINK - DARES - Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale .

"Les actions pour l'égalité professionnelle sont un atout pour les femmes mais aussi à l'évidence, toutes les études menées le prouvent, pour la performance des entreprises" affirmait-elle, ajoutant, "la mixité professionnelle est une condition de développement durable , mais pour faire venir des femmes en territoire masculin il faut augmenter leur part de formation et penser large. Sinon ce handicap restera un obstacle à l'embauche voire à la formation ultérieure".

Elle concluait, "pour que les femmes restent en territoire masculin, il faut repenser les conditions de travail, ainsi que les équipements" reprenant en cela quelques-unes des conclusions des travaux commandés par la Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle sur la mixité professionnelle, la croissance économique et la performance des entreprises.

PROLONGEMENTS ET PERSPECTIVES...

Des projets pour le Languedoc-Roussillon

Le 7 décembre 2004 a été la première journée à vocation régionale en Languedoc-Roussillon consacrée uniquement au thème de l'intégration de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les projets de territoire en lien avec le Fonds Social Européen.

Mais cette journée ne devait pas rester une fin en soi. C'est la raison pour laquelle, à l'issue du colloque et dans un souci de pragmatisme et de prospective, les services de l'Etat, le réseau Racine et la cellule FSE du Conseil général de l'Hérault ont animé un "Espace Projets" afin d'informer les porteurs potentiels sur les modalités pratiques de mise en place de leurs projets, mais également l'expression de leurs desseins et de leurs aspirations. Cela a permis à cette occasion de dégager et d'orienter quelques projets pour l'avenir.

En clôture de ce colloque M. Jacques MOREL, directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, déclarait : "Les entreprises vont devoir intégrer l'égalité professionnelle dans leurs projets ; des formations vont d'ailleurs être lancées en 2005. Un programme d'appui et de formation à l'égalité sera proposé à la fois de manière interministérielle aux services instructeurs, mais aussi à l'ensemble des acteurs régionaux".

Il ajoutait : "il faut être clair : en 2005 en Europe, l'égalité sera un élément discriminant pour l'attribution des aides aux porteurs de projets". Des indicateurs de progression portant sur l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes vont d'ailleurs être mis en place pour chaque mesure du FSE Objectif 3.

Une raison supplémentaire qui devrait contribuer à ancrer davantage l'égalité dans la réalité socio économique régionale.

Mme Coline CONNEAU concluait en indiquant qu'il s'agissait désormais de dépasser le cadre du simple constat, des discours et des déclarations d'intention afin, par le dialogue et l'échange des informations, mais également par le partage des idées et des expériences, d'entrer dans la dynamique du concret.

Elle est en effet la seule démarche qui, même si elle se fait "pas à pas", est à même de pouvoir "donner corps à l'égalité des chances" en permettant de l'inscrire progressivement mais véritablement dans la réalité.

Cela étant, au terme de cette journée, une conviction partagée et exprimée par tous les participants s'est imposée comme une évidence majeure.

Les "actes" de la journée et la plaquette d'information, réalisée à 4 000 exemplaires à cette occasion, auront vocation à constituer un support de réflexion ainsi que des documents de ressource et de référence pour l'ensemble des acteurs régionaux. Autrement dit, une palette d'outils pour l'action.

Les intervenants

INTERVENANT : **Cabinet EGALITERE**
Janluc BASTOS

THEME : Construire l'égalité : Une culture et des pratiques.

Canevas général de l'intervention

Les premiers enseignements de la sensibilisation nationale des instructeurs FSE à l'intégration de l'égalité des chances hommes femmes dans les projets bénéficiant de financements européens (partenariat DGEFP, SDFE, RACINE)

Deux questions importantes parmi d'autres :

- Comment repérer "une situation d'inégalité-s" ?
- Comment s'assurer qu'un projet qui intègre l'égalité homme femme va réellement produire de l'égalité ?

L'intégration de l'égalité homme / femme est une pratique professionnelle.

Contribution complémentaire

Qu'est-ce qu'une inégalité ?

Comment se définissent les inégalités, quelles compétences ou quelles expériences peuvent nous permettre de les mesurer et de les réduire ?

Chacun, chacune, tout le monde, a une opinion, des convictions sur la "chose".

Une opinion, c'est-à-dire une représentation de ce qu'est ou devrait être l'égalité, de quand il y a ou il n'y a pas égalité.

Tout le monde a sa "mesure" de l'égalité et le débat sur la question peut vite devenir un conflit.

Si l'on en croit les enquêtes d'opinion, comme celles du CSA ou encore de l'IFOP pour le Ministère des Affaires Sociales, en 2000, deux tiers des personnes interrogées estiment que les inégalités sont un obstacle au développement harmonieux de la société car elles opposent les individus entre eux.

Plus récemment, dans l'enquête du Credoc pour la CNAF en 2002, 79,7 % des personnes interrogées répondent que dans notre société, les plus favorisés sont de plus en plus favorisés et les défavorisés de plus en plus défavorisés.

La démarche consistant à opposer ou interpréter les inégalités en différences, ce qui revient en fin de compte à les justifier, ne justifie, finalement, que la position dominante. Les inégalités sont toujours des différences subies non pas du fait de la nature comme la taille, la couleur de la peau, le sexe; mais résultent des différences subies produites, construites par la société.

Ainsi, si les femmes sont "faites" pour élever les enfants..., elles peuvent donc rester à la maison, elles n'ont même pas besoin de faire des études ni de rechercher un emploi, encore moins des responsabilités. Et c'est bien en disant ceci que l'on voudrait réduire les inégalités à des différences.

Qui pourrait encore aujourd'hui soutenir de tels propos ?

Surtout après une prise de connaissance des situations, elles, différenciées, des hommes et des femmes dans tous les domaines de la société: du social, de l'économie, de la santé, de l'éducation, du politique, du culturel, etc.

À la simple lecture de statistiques sexuées (comme celles de Regards sur la parité, éditées par l'INSEE depuis 2 ans), cette prise de connaissance se transforme vite en prise de conscience qu'il y a "quelque chose" qui ne fonctionne pas bien.

Malgré tout, l'état des lieux de la place des hommes et de celles des femmes que l'on peut, sans craindre la contradiction, résumer en "état des lieux des inégalités entre les hommes et les femmes", est quand même complexe car ces inégalités changent, se déplacent, certaines diminuent quand d'autres augmentent ou apparaissent.

Ainsi à la forte augmentation du salariat des femmes répond le sûr-chômage. La tertiarisation des emplois des femmes s'accompagne de précarisations. La ségrégation verticale et horizontale des emplois persiste fortement. Les inégalités salariales ne diminuent pas. Le temps partiel est en essor, mais toujours subi.

"Comme si les femmes payaient l'avancée sociale et économique qu'elles avaient conquise jusqu'à ce jour !",

"Comme si les femmes choisissaient" naturellement "les emplois les moins qualifiés, les moins rémunérateurs pour la "fameuse" raison de la discontinuité ou de l'interruption de l'activité et choisissaient également les situations, les secteurs et les tâches où cette discontinuité est la moins pénalisante (pour la famille donc !)".

Comme si !!

De même, la discontinuité professionnelle soit disant "permanente" des femmes est toujours intériorisée (par les hommes et les femmes) comme une norme alors que le parcours de celles-ci est de plus en plus continu.

De même parler du travail des femmes revient presque toujours (conditionnement) à parler des enfants, mais les femmes ne sont pas perpétuellement enceintes, elles n'ont pas des enfants en bas âge toute leur vie, et toutes les femmes ne sont pas mères.

Quant au travail "domestique" dit invisible, il n'est pas si invisible que cela puisqu'il existe et qu'il est attribué aux femmes et que c'est celui qu'on leur reconnaît le mieux ! Les femmes représentent 46 % de la population active et réalisent 80 % de la production domestique !

Ainsi cette dimension - division hommes /femmes qui, en apparence, nous est familière, peut devenir tout d'un coup mystérieuse :

Pourquoi les femmes qui font deux journées dans une vivent-elles plus longtemps (que les hommes) ?

Mais revenons à la question des chiffres et des situations chiffrées de la place des hommes et des femmes dans la société. Ces chiffres qui (dé)montrent l'inégalité font Preuves et jouent un rôle primordial entre le savoir et les préjugés, entre le savoir et les fantasmes ou encore le déni.

Ces chiffres construisent aussi cette nouvelle discipline qui est l'analyse de la société par la différence des sexes ; ils contribuent à la reconnaissance du sujet homme/femme comme objet de recherche, objet d'étude, objet d'enseignement, et non plus, seulement discussion, échanges d'idées, débat d'opinion.

- Prendre connaissance de la place des femmes et des hommes dans la société,
- Prendre conscience des inégalités qui en résultent,
- Rapprocher ces inégalités chiffrées de situations connues ou vécues,
- Comprendre que ces situations inégalitaires ne sont pas des faits naturels et Réaliser que changer ces situations nous appartient, homme et femme, constitue le parti pris pédagogique proposé en introduction aux sessions de sensibilisation à l'égalité homme femme, proposées aux différent-es instructeur-s des projets financés par le Fonds Social Européen dans les régions.

Ce plan de formation organisé par Racine pour le compte du Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Département du FSE, en partenariat avec le Service central du droit des femmes, a été conçu et est animé par deux organismes experts (Egalitere, Culture & Promotion) sélectionnés dans le cadre d'un appel à proposition.

Le programme de chaque session permet aux participant-es :

- d'identifier les inégalités entre les femmes et les hommes et les stéréotypes à l'œuvre,
- de se familiariser avec les concepts clés et les outils de la construction de l'égalité,
- de comprendre, par un travail partagé de création de projet, la démarche d'intégration de l'égalité homme femme, dans une pratique professionnelle,
- de construire collectivement des méthodologies de travail prenant en compte cette problématique.

Les méthodes pédagogiques s'appuient sur les ressources des hommes et des femmes et sur les échanges de pratiques comme éléments moteurs de l'apprentissage.

Contact : **EGALITERE** (coopérative d'expert-es, ingénierie de l'égalité)
14, rue Jules Amilhau, appt 235 - 31100 Toulouse
Tel : 05.34.46.51.70
Email : egalitere@ifrance.com

INTERVENANT : **Groupe de Recherche pour l'Éducation et la Prospective (GREP)**
Odile PLAN, Directrice

THEME :

Projet "GRUNDTVIG" Chaussons nos lunettes - Chef de file : GREP avec Retravailler Liège (Belgique), Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cadiz (Espagne), Athena (Tchéquie), Université de Reykjavik (Islande).

CONTENUS :

Objectifs :

- modifier la conception et la mise en œuvre des actions de formation (spécifiques ou intégrées) par l'intégration systématique de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans les pratiques.
- améliorer les pratiques et les savoirs sur l'approche genre
- optimiser les stratégies de diffusion dans ce domaine.

Avec sa volonté affichée de faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères de la vie sociale et de transformer les usages et les comportements androcentrés, ce projet se veut un laboratoire vivant où professionnels de la formation mais aussi responsables politiques, confrontent connaissances, stratégies et expériences. Ainsi, le projet vise-t-il à optimiser l'impact de la professionnalisation des acteurs en raison de leurs rôles de relais (accompagnateurs des changements) tant du côté des décideurs institutionnels et politiques que du côté des publics (orientation, insertion, création d'activité), habitant tous sur un même territoire.

Enfin et surtout, ce projet veut permettre une visibilité, une centralisation, un partage de l'existant en matière d'approche genre pour en faire un outillage commun, actuellement inexistant (formation continue, formation tout au long de la vie), et pour lequel les besoins sont importants dans de nombreux états membres et dans des contextes professionnels diversifiés.

Groupes cibles, bénéficiaires finaux de l'action :

Au centre du projet est le public relais: praticiens (ennes) de la formation continue, de l'éducation populaire, agents de développement local, techniciens de l'insertion et de l'accompagnement, responsables associatifs, élu(e)s locaux(les). Néanmoins d'autres publics sont mobilisés soit dans la conception, soit dans les logiques d'action et de recherche.

Le public final de l'action représente un éventail très large de la population: adultes en formation continue, salarié(e)s du secteur public (qui appliquent des politiques), salarié(e)s du secteur privé, publics défavorisés (jeunes, migrants, chômeurs), créateurs et créatrices d'activités et d'entreprises, militants associatifs, élus locaux, responsables de la mise en place des politiques, habitant(e)s d'un territoire...

Modalités de mise en œuvre :

Séminaires d'échanges ; Rapports sur les bonnes pratiques ; Recueil d'outils ; Propositions méthodologiques.

CONTACT :	GREP 13-15, rue des petites écuries - 75010 Paris Tél. 01 55 33 10 40 / grep.europea@wanadoo.fr
------------------	--

INTERVENANTE : **COMMUNAUTE URBAINE DU GRAND LYON**
Lucie TORTEL

La Communauté urbaine de Lyon : 55 communes et 1,3 million d'habitants
Les personnes concernées par les questions temporelles sont nombreuses : prescripteurs de temps (Education nationale, entreprises), concepteurs de la ville comme les élus ou les urbanistes, habitants-usagers-clients, associations, partenaires sociaux.

THEME :

Une nouvelle politique au Grand Lyon, pour une meilleure concordance des temps de la ville et des habitants !

CONTENU :

Les rythmes des habitants ont beaucoup évolué ces dernières années au positif comme au négatif :

- nouvelle organisation du temps de travail (développement des 35 heures et du temps libre , mais aussi désynchronisation et flexibilité) ;
- développement des formes d'inactivité (allongement de la durée de la formation ou de la retraite , mais aussi temps partiel et chômage) ;
- travail massif des femmes (indépendance, promotion, mais aussi difficultés de concordance des temps) ;
- nouveaux rapports au temps (aspiration au temps pour soi , mais aussi dictature du " tout, tout de suite, tout le temps ").

Objectifs :

Améliorer le fonctionnement de la ville pour faciliter la vie des habitants, en particulier en adaptant les horaires d'ouverture des services publics ou privés aux nouveaux besoins des habitants, sans être pour autant soumis au 24heures/24 et 7jours/7.

Objectifs spécifiques :

- un enjeu d'égalité car on n'utilise pas les ressources de la ville de la même façon selon l'âge, les revenus, le sexe ;
- un enjeu de développement durable car l'économique, le social, l'environnemental sont partie prenante des travaux sur le temps, de même que la recherche de la qualité de la vie ;
- un enjeu de démocratie car le temps est affaire intime ; toucher au temps nécessite donc de consulter largement les habitants et les acteurs de la ville.

Descriptif :

Les travaux sur le temps touchent à des domaines très variés : horaires de crèches ou des mairies, mobilité, services aux salariés, réflexion générale sur la vie et la ville que l'on veut, ouverture des magasins le dimanche, demandes spécifiques de la vie la nuit...

Méthode d'intervention :

- des actions qui touchent selon les projets l'ensemble de l'agglomération ou un quartier.
- des comités de pilotage par projet réunissant toutes les personnes concernées.
- Des questionnaires réalisés auprès des maires, salariés, parents d'élèves... selon les projets.
- Des forums grand public chaque trimestre sur un thème (ex : les temps de l'enfant).
- Un site internet sur les activités de l'Espace des temps : espacedestemps.com
- Des publications papier (4 pages, plaquettes) explicitant les travaux et les idées.

Activités :

3 exemples en cours :

- la réalisation d'un guide des horaires originaux ou décalés sur le Grand Lyon ;
- un projet européen Equal sur l'articulation des temps de travail et de hors travail (avec Turin et Murcie en Espagne) dans le quartier de Lyon Gerland ;
- la recherche de solutions temporelles pour améliorer les flux créés par l'ouverture d'un nouveau lycée en Val de Saône.

Résultats :

- des services nouveaux créés pour des salariés à Gerland ;
- une crèche 24h/24 et une crèche inter-entreprises en cours de réalisation ;
- une meilleure indication des transports en commun par les administrations et entreprises ;
- une sensibilisation aux questions temporelles des acteurs de la ville ;
- la création du réseau TEMPO des bureaux des temps français...

CONTACT :	Communauté urbaine du Grand Lyon 20, rue du Lac - 69399 Lyon Tél. 04 26 99 39 91 Email : ltortel@grandlyon.org
------------------	---

INTERVENANTE : **CIVAM du Bassin de Thau**
Annie CASTALDO, conchylicultrice, Présidente

THEME :

Renforcer le statut de "conjointe collaboratrice" pour les femmes des exploitations conchylicoles dans le cadre du projet "Identités solidaires" du Conseil Général de l' Hérault - PIC EQUAL.

CONTENUS :

1. Les constats de départ en matière d'inégalité hommes - femmes

Aujourd'hui encore, les deux tiers des 570 conchyliculteurs du Bassin de Thau sont appuyés par leur femme dans l'exercice de leur métier. Peu de ces conjointes ont un statut ou une place reconnue dans la profession.

C'est donc pour pallier cette altération en droit du travail que le CIVAM du bassin de Thau a choisi de soutenir et d'accompagner un groupe de femmes dans leur démarche.

2 . Les réponses en faveur de l'égalité hommes - femmes

Lorsque le CIVAM intègre le programme Equal en 2002, les efforts du groupement des conchylicultrices avaient déjà permis des avancées. Le législateur de 1997 propose le statut de "conjointe - collaboratrice", un "référentiel" sur le métier de conjointes est rédigé en 1999 par la FIFEL, qui favorise une rencontre auprès du ministère dans le cadre de l'appel aux "femmes qui font bouger l'Agriculture et la pêche". La loi du 11 décembre accorde la possibilité aux femmes statutaires de participer aux instances professionnelles, etc....

Au moment de son adhésion au projet "Identités Solidaires du Conseil Général de l'Hérault", le CIVAM constate encore de fortes réticences de la part des organisations professionnelles, des maris et des femmes elles mêmes. Le CIVAM du Bassin de Thau décide d'orienter sa mission autour des trois objectifs suivants :

- Connaître et comprendre la situation actuelle des femmes dans la profession : repérer les besoins en terme d'accompagnement, d'information et de formation, mais aussi dresser un état des lieux sur leur place au sein de la famille, de l'entreprise et des organisations professionnelles. Les résultats d'une enquête menée en 2003 auprès d'une soixantaine de femmes concernées confirment le manque d'information et d'accompagnement.
- Permettre aux femmes de diversifier leurs activités : réfléchir sur la situation globale de la profession, les enjeux de l'évolution de l'aménagement du territoire et du développement du tourisme, en lien avec la démarche d'obtention du statut de conjointe - collaboratrice.
- S'engager dans des actions collectives de communication : événement, accueil de public dans les mas, atelier du goût, témoignage lors de forum.

3. Résultats - En 2003 :

- 24 et 25 janvier : participation à la 1ère Conférence sur la " Place des Femmes dans le secteur de la Pêche ", organisée par la Commission Européenne à Bruxelles (en présence de 135 femmes du secteur communautaire de la Pêche y sont présentes)
- 25 et 26 septembre : les représentants de l'association sont conviées à participer au second atelier du Programme Européen "Femmes dans la Pêche & les Cultures Marines", à Vaasa (Finlande) : un travail de groupe est mis en place sur le rôle des femmes dans l'Action Collective"
- 24 et 25 octobre : l'association CIVAM Bassin de Thau adhère à la nouvelle fédération française qui fait fusionner la FIFEL et le 3FM : réseau national 2FM " Fédération des Femmes du Milieu Maritime "

CONTACT :

Julia CELETTE et Nabil AMRI HASNAOUI

Centre d'Initiative pour Valoriser l'Agriculture
et le Milieu rural du Bassin de Thau (CIVAM)

Maison des agriculteurs B - Mas de Saporta CS 50023 - 34875 Lattes Cedex

Tél. 04 67 92 42 23 / Fax. 04 67 58 54 85

Email : civamherault@wanadoo.fr

INTERVENANT : **TRANSPORTS GRAVELEAU**
Sylvain MARLET, responsable agence Nîmes
Cécile PRIGENT, assistante Ressources Humaines

THEME :

Etablissement d'un contrat pour l'égalité professionnelle

CONTENU :

Le contexte d'entreprise :

2002 : l'entreprise Graveleau devant faire face à une pénurie de main-d'œuvre principalement sur des postes de conducteurs, a souhaité recruter des femmes. L'entreprise a sollicité l'ARACT des Pays de la Loire (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) pour établir un diagnostic et élaborer des propositions visant à améliorer l'organisation, les manutentions et les postures.

2003 : signature avec les syndicats d'un protocole avec un volet relatif à l'égalité professionnelle soit faciliter l'intégration des demandeuses d'emploi sur des postes de conductrices et d'agents logistiques ou de quai, postes majoritairement occupés par des hommes.

2004 : signature d'un contrat pour l'égalité professionnelle entre l'entreprise et le ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité désigné par le terme "Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité des Pays de la Loire", avec l'accompagnement financier du FSE et de la DRDFE et un accompagnement terrain par le service public de l'emploi régional (SPER) soit ANPE et AFPA ; contrat sur 3 ans, de 2004 à 2006.

Objectifs du projet "contrat égalité professionnelle" :

- recruter des femmes conductrices avec au moins une femme conductrice par agence
- doubler le développement des femmes agents de quai, notamment dans les structures logistiques

Mise en place :

Une agence pilote, Nîmes, sur le Languedoc Roussillon notamment sur le nombre d'actions entreprises pour l'intégration de femmes sur des postes de conductrices, principalement avec l'aide du CEDIFF du Gard et de l'ANPE de Nîmes Costières :

- mise en place d'un stage de découverte du métier de conducteur suivi d'une formation du permis C + FIMO (formation initiale minimale obligatoire) malheureusement non aboutie
- et mise en place de 4 autres stages ou évaluations en milieu de travail pour faire découvrir ce métier

Difficultés rencontrées :

- concernant l'activité de l'entreprise, soit la messagerie puisque les postes de conducteurs comportent une part importante de manutention (poids moyen du fret dans l'ensemble du réseau : 110 kg).
- concernant l'outil de travail (véhicule) avec le dépliage du hayon élévateur de 30 kg (à déplier plusieurs fois par jour). L'entreprise, lors du renouvellement du parc, tend à investir dans des véhicules ayant un hayon avec un poids de 15 kg.
- concernant des formations obligatoires pour l'accès à ces postes, soit un permis C + FIMO : la majorité des femmes qui se présentent pour ces postes n'ont pas ces 2 pré requis donc 2 problématiques majeures :
- durée des formations (au moins 300 heures) : difficulté pour les agences de prévoir 2 mois à l'avance sur les postes de conducteurs les besoins d'embauche.

- coût des formations (environ 3300 euros) : difficulté de financement - L'AFPA des Pays de la Loire donne effectivement l'opportunité de financement des formations mais ne propose que 2 sessions par an et très souvent les femmes pour des raisons familiales ne sont pas mobiles sur cette durée de formation

Facteurs facilitant :

Notre activité permet effectivement de concilier vie professionnelle et vie familiale (retour au domicile quotidiennement)

CONTACT :

TRANSPORTS GRAVELEAU

27, rue Maurice Flandin – 69444 Lyon cedex 03

Tél. 04 37 91 64 78 / Fax. 04 37 91 46 97

Email : cprigent@graveleau.com

INTERVENANT : **Union Départementale CFDT du Gard**
Patrice COUDERC

THEME :

Création de crèches interentreprises paritaires dans les zones commerciales des villes

CONTENUS :

Dans le cadre de la Conférence Régionale du Travail (institution régionale tripartite de dialogue social) et des relations établis avec les partenaires (Organisations syndicales, organisations patronales, représentation de l'état), la CFDT a la volonté de passer du "dire au faire".

C'est dans ce cadre de représentation institutionnelle que nous avons discuté avec une organisation patronale, la CGPME, et que nous nous sommes mis d'accord pour la construction d'un outil favorisant l'accès au travail pour les salariés.

La CFDT et la CGPME reconnaissent les difficultés que peuvent rencontrer les salariés et les employeurs des zones commerciales qui fleurissent dans nos villes :

- Conditions salariales et contractuelles souvent précaires
- Horaires et temps de travail rendant difficile la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale
- Population salariale souvent jeune, très féminisé et composé d'une grande partie de foyers monoparentaux.

En réponse à ces problématiques les dispositions prévues dans le cadre de la " conférence nationale de la famille 2003 " permettent aux acteurs sociaux de construire des réponses.

La CGPME et la CFDT proposent la création de crèches interentreprises paritaires dans les zones commerciales de nos villes.

- Mettre la question de l'accès au travail au centre de nos préoccupations et par la mise en place de cet outil,
- apporter des solutions concrètes à l'amélioration de la vie au travail pour le plus grand bénéfice des salariés comme des employeurs.

Ces crèches devront répondre dans leurs organisations mêmes aux contraintes inhérentes à ces secteurs professionnels.

- Amplitude adaptée à la réalité atypique des entreprises (plage horaire et ouverture le Samedi).
- Accueil médicalisé permettant de lutter contre l'absentéisme

Ces crèches de par leurs conceptions même seront des outils de dialogue social sur ces territoires permettant ensuite l'élaboration de nouveaux droits et de nouvelles dispositions facilitant l'accès au travail et par conséquent l'image même de ces métiers.

- Comité interentreprises
- Soutien scolaire à domicile
- Halte garderie

L'implication dans la mise en place de ces crèches d'une Organisation Patronale et d'une Organisation Syndicale nous permet de bénéficier de financement complémentaire nous permettant d'abaisser le coût pour les familles (contribution des entreprises, aides de l'Etat particulières,).

Un meilleur services à un moindre coût et reconnaissant la place de chacun, voilà la réponse concrète que la CFDT et la CGPME veulent apporter, voilà aussi l'image que nos deux organisations veulent donner de leurs actions. La relation salariés employeurs, ce n'est pas exclusivement une confrontation et une opposition, cela peut être aussi une mise en œuvre commune qui respecte les positions de chacun mais qui peut aussi concrètement apporter des réponses communes.

CONTACT : **Union Départementale CFDT du Gard**
2 bis, rue de l'écluse - 30000 Nîmes
Tél. 04 66 67 58 23 / Fax : 04 66 21 54 95
site internet : www.cfdt.org
Email : gard@cfdt.fr

INTERVENANTE : **Association ENGENDRER** (Belgique)
Nathalie WUIAME

L'association Engendrer regroupe des expertes indépendantes de différents pays qui travaillent autour des questions de politiques sociales, d'emploi et de développement (en Europe et hors Europe). Les compétences de l'équipe (multilingue) englobent la planification, le suivi et l'évaluation de projets et programmes, des formations à l'égalité et aux méthodes de gestion de projets. Toutes les expertes travaillent sur les questions de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Exemples de travaux Engendrer :

- "Manuel pour l'intégration de l'égalité dans le développement local et régional" ;
- "Document technique 3 : intégration de la politique d'égalité dans les programmes et projets des fonds structurels, CE, 2000".
- Actuellement Nathalie Wurmien coordonne pour Engendrer l'évaluation de la programmation fédérale belge Objectif 3 du FSE (notamment les aspects de l'intégration de l'égalité dans les projets financés).

THEME :

Eléments pratiques pour l'intégration du genre dans les projets de développement

CONTENUS :

Eléments nécessaires :

- Définition claire des objectifs en matière d'égalité des femmes et des hommes. Point de repère : la politique communautaire spécifie cinq domaines dans lesquels il est particulièrement important de réduire les inégalités et de promouvoir l'égalité :
 - l'accès et la participation, à tous les niveaux, au marché du travail ;
 - la formation générale et professionnelle, notamment en ce qui concerne les compétences et qualifications professionnelles ;
 - la création et le développement d'entreprises ;
 - la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ;
 - une participation équilibrée au processus décisionnel.
- Identification claire de la situation respective des femmes et des hommes dans ces domaines et les problèmes qui se posent en terme d'égalité (consultation du groupe cible).
- Analyse ex-ante de l'impact des mesures envisagées sur les hommes et les femmes et sur les interactions entre ceux-ci.
- Adoption d'une double approche : spécifique (action positive) et générale (mainstreaming).
- Développement d'une stratégie de prise en compte systématique des questions de genre et des différences entre les femmes et les hommes dans les activités des projets, y compris au niveau du suivi et de l'évaluation (mesures pour assurer que les différences entre les femmes et les hommes soient considérées comme pertinentes dans toutes les activités et dans la gestion du projet).

- Développement d'indicateurs de réduction des inégalités et de promotion de l'égalité : quantitatifs (données chiffrées ventilées par sexe) et qualitatifs afin de pouvoir mesurer les progrès réalisés et déceler éventuellement des problèmes dans la mise en œuvre du projet.
- Equipe du projet disposant des compétences nécessaires en terme d'égalité.
- Participation égale des femmes et des hommes dans la gestion du projet et notamment au niveau de la prise de décision.
- Ressources suffisantes : budgétaires et humaines.
- Sensibilisation à l'égalité des parties prenantes et des acteurs au niveau clé.

A éviter :

- Les visions réductrices de l'égalité comme un simple comptage par sexe des bénéficiaires sans référence à leur répartition/position le groupe cible
- La simple déclaration d'une volonté de ne pas discriminer ni les femmes, ni les hommes.

CONTACT : **Association ENGENDRER**
Avenue du Parc de Woluwe, 9 - 1160 Bruxelles (Belgique)
Tél. : 00 322 502 18 80 / Fax : 00 322 502 43 92
Email : nathalie.wuiame@skynet.be

THEME :

Les actions pour l'égalité professionnelle, un atout pour les femmes et pour la performance des entreprises

CONTENUS :

Où en est-on en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises ?

La DARES a mené différents travaux en 2003/2004 en réponse à une commande de Mme Nicole AMELINE, Ministre déléguée à la parité et à l'égalité professionnelle sur le thème : "Mixité professionnelle, croissance économique et performance des entreprises".

Après avoir fait réaliser une étude de la littérature gestionnaire américaine qui a montré que la mixité des équipes commerciales et de direction peut contribuer à la performance organisationnelle et économique des entreprises, et mené des travaux statistiques concluant notamment à la persistance de la ségrégation professionnelle par genre, la DARES a lancé deux opérations visant à faire le point sur les politiques d'égalité professionnelle dans les entreprises :

- à partir des discussions d'un groupe de travail de grandes entreprises, on verra quels sont les obstacles qui entravent le développement de carrière des femmes dans l'encadrement et leur accès aux fonctions de direction.
- à partir d'une étude confiée au laboratoire Beta CRE de l'université de Strasbourg et menée dans une dizaine de PME industrielles alsaciennes, engagées depuis plusieurs années dans des politiques d'introduction de femmes sur des emplois ouvriers "traditionnellement" masculins, on tentera de mettre en évidence les conditions qui favorisent ou qui limitent, dans la durée, le maintien des femmes sur de tels postes de travail et leur progression professionnelle.

Il ressort de ces travaux qu'il faut réduire l'isolement des personnes chargées du dossier de l'égalité professionnelle dans les entreprises pour en diffuser la préoccupation dans l'entreprise, et assurer la continuité du dossier, facteur de réussite. La négociation collective d'accords sur le thème de l'égalité professionnelle pourrait être un puissant facteur de consolidation de ces politiques.

Pour en savoir plus :

A consulter en ligne : www.travail.gouv.fr rubrique publications (DARES)

- "La contribution des femmes à la performance des entreprises, une revue de la littérature", S. Landrieux-Kartochian, Document d'études de la DARES, octobre 2004
- "L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité", M. Okba, Premières informations et premières synthèses, juillet 2004, n° 31.2

A paraître sur le même site, en 2005 :

- "La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable"
- "Mixité professionnelle et performance des entreprises : le levier de l'égalité"

<p>CONTACT : Ministère de l'Emploi DARES 39-43, quai André Citroën – 75902 Paris cedex 15 marie.wierink@dares.travail.gouv.fr</p>

Les outils

Egalité des chances entre les femmes et les hommes :
le Fonds social européen soutient vos projets

18 questions pour évaluer la prise en compte de l'égalité hommes-femmes dans vos projets

Fonds social européen
Intégrer l'égalité des chances femmes-hommes dans vos projets : comment faire ?

Fonds social européen
Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes : grille de l'instructeur

Documents Racine : <http://www.travail.gouv.fr/fse/egalitedeschances/index.html>