

**Contribution du groupe de travail sur l' « Action prioritaire 6 » du  
Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle  
Double mixité et égalité professionnelle homme/femme**

**Rappel du mandat**

Le groupe de travail n°6 est un groupe **transversal** qui traite de la mixité et égalité professionnelle homme/femme dans l'objectif d'intégrer cette dimension aux travaux du PRDFP en travaillant avec chacun des 5 autres groupes de travail.

Pour ce faire, il est nécessaire de se poser, pour chacune des problématiques des groupes 1 à 5, la question de la situation des filles/femmes et des garçons/hommes et de :

- se procurer des statistiques sexuées pour réaliser les diagnostics,
- intégrer dans les différentes phases des travaux des groupes 1 à 5 les expériences réalisées en matière de mixité et égalité professionnelle homme/femme,
- rechercher les mesures appropriées en fonction de la diversité des situations pour tendre vers l'égalité et la mixité des métiers et des emplois.

Le groupe 6 est un appui en apportant des éléments de bilan, d'analyse, de réflexion et de propositions.

Le groupe 6 se propose d'assurer un suivi et de faire une synthèse de la prise en compte de la thématique « mixité et égalité professionnelle homme/femme » dans les travaux des 5 autres groupes.

**Démarche de travail**

**1- Formalisation du mandat et organisation de la transversalité**

La création de ce groupe a été décidé lors du groupe d'orientation du 7/10/04 : il n'avait donc pas de mandat écrit. Le groupe a donc consacré sa première réunion à formaliser son **mandat**.

Il a été procédé à la **délégation** de certains membres du groupe 6 dans chacun des 5 autres groupes chargés des 5 actions prioritaires choisies par le groupe d'orientation afin de pouvoir disposer d'un représentant actif de la thématique de la double mixité dans tous les groupes.

**2- Adoption d'une méthode de travail**

Dès la mise en place des travaux au mois de novembre 2005, le groupe a souhaité également définir la **démarche intégrée d'égalité des chances** : une présentation de cette démarche a été proposée au groupe dès sa deuxième réunion.

## A retenir : deux définitions :

- **égalité des chances** : absence d'obstacle, fondé sur le sexe, à la participation économique, politique et sociale.
- **approche intégrée** : réorganisation, amélioration, évolution et évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective d'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines à tous les niveaux par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques et dans la prise de décision.

## L'approche intégrée consiste à :

- Réorganiser les procédures, les moyens d'action, les responsabilités et les compétences de manière à intégrer la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans les différents processus.
- Organiser l'intégration des connaissances relatives aux questions de l'égalité au processus d'élaboration et de formulation des politiques.
- Y intégrer les études d'évaluation sur le genre.

## L'approche intégrée revêt généralement 4 phases :

- 1- Une analyse de la situation respective des hommes et des femmes qui peut révéler par exemple qui a accès à une nouvelle activité, qui en a la maîtrise, qui en bénéficie, qui peut éventuellement y perdre.
- 2- La sensibilisation de l'ensemble des acteurs : pour se faire, on a besoin d'outils, de repères historiques, de comparaison avec d'autres pays...
- 3- L'intégration d'actions concrètes dans les plans généraux : pour cela, il faut repérer les leviers susceptibles de constituer des voies d'amélioration et coordonner les acteurs : les correspondants « égalité des chances » participent de cette coordination, il faudrait étendre ce réseau.
- 4- L'évaluation des politiques.

## Pistes de travail / questionnements identifiées par les groupes 1 à 5 lors de leurs réunions de travail

**Groupe 1** : Ce groupe, qui travaille sur le long terme à se doter d'une méthodologie pour appréhender la carte des formations à l'horizon 2010, en est à sa phase d'appropriation d'études :

- sur le volet population des jeunes à former,
- sur le volet tableau de bord des filières professionnelles,
- sur le volet emploi et besoins en formation.

Le croisement systématique de ces 3 domaines d'analyse doit permettre une mise en perspective opérationnelle de la carte régionale des formations. **Dans cette perspective, l'approche sexuée a bien été prise en compte au travers d'indicateurs** : évolution de l'emploi par sexe, évolution des effectifs en formation par sexe avec la problématique à la clé : quel équilibre dans la mixité des formations ?

**Groupe 2 :** Ce groupe devra, dans sa phase opérationnelle, utiliser les constats établis :

- suivant la typologie des « savoirs de base », **la place de chaque sexe dans les formations est très différente :**
  - bénéficiaires du visa internet : 60% de femmes
  - fréquentation des APP : majoritairement des femmesSur cette dimension des « savoirs de base », la question de l'éducation des enfants représente une composante importante de la motivation des femmes à entrer en formation.
  
- **utiliser les résultats de dépistage JAPD (journée d'appel à la préparation de la défense)** pour en tirer des pistes d'actions spécifiques : le décalage de la Région Centre est important par rapport aux statistiques nationales. En effet, sur la classe d'âge des 17 ans, 13,5% des filles de la région Centre sont déclarées en difficultés (3,9 % au niveau national) et 18,5% des garçons (contre 8% au niveau national).

**Groupe 3 : Le dénombrement des jeunes en difficultés** (dont les décrocheurs de formation) **a fait l'objet de statistiques sexuées.**

Il est confirmé que sur les 300 000 jeunes de la région Centre (15 à 24 ans), 32 000 d'entre eux sont au chômage (24 000) ou en inactivité (8 000). Sur ces 32 000 : 6 000 ont de 15 à 19 ans (dont 46% de filles) et 26 000 ont de 20 à 24 ans (dont 55% de filles).

Des efforts ont par ailleurs été faits pour présenter des statistiques sexuées sur les « décrochages » en apprentissage et pour les jeunes après BAC.

Par ailleurs, un certain nombre de points ont été repérés qui pourront servir d'axes de travail parmi lesquels :

- les filles poursuivent davantage leurs études que les garçons (92 % des 15-19 ans contre 85 % des garçons)
- l'emploi est la 1<sup>ère</sup> situation des hommes de 20 à 24 ans puisqu'il concerne 42% des hommes contre seulement 36% des femmes : 20% des femmes de 20/24 ans sont au chômage ou inactives (contre 16% des hommes)
- l'emploi des jeunes se répartit de manière inégale suivant le sexe et le territoire.

**Groupe 4 :** Quelque soit le sous-groupe de travail « aide à domicile », « social et médico-social » et « sanitaire », il y a consensus sur **le besoin de renforcer l'attractivité de certaines qualifications pour le public masculin.** Les fiches opérationnelles constituées depuis le Groupe d'orientation du 17/03/05 en font toutes état.

**Groupe 5 :** Ce groupe a proposé de mettre en place 3 groupes qui travaillent sur :

- La mise en place d'un référentiel sur le conseil professionnel
- La mise en œuvre d'un service de conseil professionnel aux salariés
- La mutualisation des réseaux

Dans chaque groupe, il est prévu d'intégrer la dimension « double mixité et égalité professionnelle ».

**Dans la construction du tableau « mutualisation des réseaux », une colonne spécifique « mixité » a été prévue afin de faire connaître à chaque réseau de conseil professionnel les actions des autres institutions en matière de mixité et d'égalité professionnelle.**

<b>Pistes de travail / questionnements identifiées par le groupe 6 en propre</b>
--

### **1- Eléments généraux :**

- A la question souvent posée : « **comment prendre en compte l'égalité des chances dans la gestion de projet** », une réponse est apportée : il existe un outil d'évaluation de la prise en compte « égalité » dans le FSE (fonds social européen) objectif 2 qui est adaptable à d'autres politiques.
- **Une politique « neutre » renforce les inégalités** : le fait de parler de l'apprentissage en général a des conséquences sur le nombre de garçons, majoritaires en CFA. Il y a plusieurs conceptions de la politique des genres : celle qui dérive de la conception américaine a tendance à stratifier encore davantage...
- **Il existe des sources d'information diverses** (site web « mixité et égalité professionnelle homme/femme » du GIP Alfa Centre, repères-info de l'Education nationale...) proposition est faite de mutualiser l'information par l'intermédiaire notamment du site Web du GIP Alfa Centre. Une liste de références est disponible en fin de ce document.
- La détermination d'éléments d'analyse sur ce qui peut bouger par rapport à l'égalité homme/femme (éléments conjoncturels, économiques, territoriaux) peut aider à construire des pistes de propositions concrètes.

### **2- Pistes plus spécifiques :**

- Partant du constat que de nombreuses jeunes femmes ont une bonne formation générale et ne parviennent pas à rentrer sur le marché du travail, essayer de **proposer un parcours qui soit un continuum professionnalisant** pour elles : de façon plus générale, intégrer des hommes sur des métiers dits « féminins » (problématique du groupe 4) et des femmes sur des métiers dits « masculins » (secteur du bâtiment par exemple) en individualisant fortement. Il est absolument nécessaire pour ce faire, **d'accompagner les porteurs de projets** ; intégrer 30 filles dans un CFA du Bâtiment pose un certain nombre de problèmes concrets : **lister tout ce qu'il ne faut pas oublier pour faire aboutir ce type de projet serait une manière d'aider les organismes de formation par exemple.**
- Dans les métiers où il y aura pénurie de main d'œuvre, **proposer de faciliter les parcours des personnes** (hommes dans les métiers déjà fortement féminisés et l'inverse) **en les rendant modulables et flexibles.**
- Avoir le souci de prendre en compte des dimensions de « **transversalité** » comme par exemple les problèmes de déplacement, transports, gardes d'enfants que pose l'accès effectif des jeunes femmes aux formations.
- Encourager les partenaires sociaux à **activer le dialogue social** à tous les niveaux concernés en région sur la thématique de l'égalité pour l'accès à la formation et à la résorption des différentiels salariaux liés au genre .
- Favoriser **la formation des personnes qui reçoivent, orientent, conseillent le public** sur la double mixité et l'égalité professionnelle homme/femme car il est essentiel de ne pas reproduire les schémas de pensée cantonnant les jeunes garçons aux métiers masculins et les jeunes filles aux métiers féminins.

## REPERES : SITES INTERNET

- Ministère de l'Éducation nationale : <http://www.education.gouv.fr/syst/egalite/>
- Ministère délégué à la Recherche : <http://www.recherche.gouv.fr/parite/index.htm>
- Ministère des affaires sociales : <http://www.emploi-solidarite.gouv.fr>
- Ministère de l'Agriculture : <http://www.agriculture.gouv.fr/parite>
- Ministère de la Jeunesse, des sports et de la vie associative.(rubrique Sport féminin): <http://www.jeunesse-sports.gouv.fr>

Et aussi les sites Internet « Égalité des chances » des différentes académies

- Droits des femmes, parité, égalité professionnelle : <http://www.social.gouv.fr/femmes/>
- Mission pour la place des femmes au CNRS : <http://www.cnrs.fr/mpdf/>
- Centre d'information, droits des femmes-familles : <http://www.infofemmes.com>
- Accueil, information, orientation en région Centre : <http://www.etoile.regioncentre.org>
- Formation professionnelle, emploi en région Centre : <http://www.alfacentre.org> (**rubrique mixité et égalité professionnelle hommes-femmes**)

### **Quelques sites web pour en savoir plus sur les femmes, les sciences...**

- Association « Femmes et les sciences » : [http://www.int-evry.fr/femmes\\_et\\_sciences](http://www.int-evry.fr/femmes_et_sciences)
- Contacts, informations, témoignages d'étudiants, de scientifiques et de parents : <http://www.elles-en-sciences.org>
- Association française des femmes diplômées des universités : <http://www.int-evry.fr/affdu>
- Les filles et l'industrie, une rencontre qui a de l'avenir - UIMM - Industrielle : <http://www.industrielle.com>
- Site consacré aux pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en entreprise : <http://www.egaliteprofessionnelle.org>

## BIBLIOGRAPHIE

- BAUDELLOT. C. ; ESTABLET. R. (1992). *Allez les filles !* Paris : Seuil.
- DURU-BELLAT. M. (1990). *L'école des filles : quelle formation pour quels rôles sociaux*. Paris : L'Harmattan.
- DURU-BELLAT. M. (1994 et 1995). *Filles et garçons devant l'école, approches sociologiques et psychosociales*. Revue française de pédagogie, n° 109, 1994 et n° 110, 1995.
- FELOUZIS. G. (1994). *Le collège au quotidien*. Paris : PUF.
- FRAISSE. G. (1996). *La différences des sexes*. Paris : PUF philosophies.
- HERITIER. F. (1996). *Masculin/féminin. La pensée de la différence*. Odile Jacob.
- LELIEVRE. F. et C. (1991). *Histoire de la scolarisation des filles*. Paris : Nathan.
- MOSCONI. N. (1994). *Femmes et savoir. La société, l'école et la division sexuelle des savoirs*. Paris : L'Harmattan.
- MOSCONI. N. (s/la direction) (1998). *Égalité des sexes en éducation et formation*. PUF.
- VOUILLOT. F. (s/la direction) (2000). *Filles et garçons à l'école : une égalité à construire*. Autrement dit. CNDP.