

Groupe n°6 "Double Mixité et Egalité professionnelle hommes/femmes"

PRECONISATIONS POUR LA PRISE EN COMPTE DE LA DOUBLE MIXITE ET L'EGALITE HOMME-FEMME DANS L'ELABORATION DE LA CARTE DES FORMATIONS.

Propositions de lignes directrices

Dans le cadre de ces travaux, le groupe 6 en charge de l'action prioritaire « Double Mixité et Egalité professionnelle hommes/femmes » a travaillé sur l'élaboration du cadre d'évolution de la carte cible 2010 en s'attachant à faire des propositions concrètes dans la thématique transversale qui est la sienne et en appui au rapport du Président à l'Assemblée Plénière des 15 et 16 décembre 2005 et aux démarches opérationnelles initiées par la suite.

Ces propositions sont articulées autour de 4 axes prioritaires synthétisés ci- après.

I - AMELIORER L'ORIENTATION DES FILLES ET DES GARCONS : UN PREALABLE FONDAMENTAL

1) Améliorer l'orientation des filles et des garçons en amont de la classe de 3ème et lutter contre les stéréotypes en s'inspirant de l'action de la mission égalité des chances de l'Education Nationale qui met en place un module de formation à l'IUFM d'Orléans sur le thème « participer à l'égalité des chances entre les filles et les garçons au sein du système éducatif » et en la rendant **systematique pour tous les acteurs** qui ont un rôle dans l'orientation (professeurs principaux, CIO, ML/PAIO, Réseau Information Jeunesse, ANPE....)

2) Dans la même ligne de pensée, affirmer la volonté de diversification des filières de formation pour les filles et les garçons pour lutter contre les orientations stéréotypées : il faut bien positionner la double mixité comme non exceptionnelle

- En **pré-bac**, orienter les garçons sur des métiers peu investis par eux à ce jour comme le métier d'aide soignant (où la réaction de rejet est moins forte que sur d'autres métiers où sont orientés traditionnellement les jeunes filles, et où la possibilité de valorisation des jeunes garçons est plus aisée) et donc faciliter les orientations vers des BEP "sanitaires et sociales" par exemple.

- En **post-bac**, encourager les filles à investir

- les métiers scientifiques, compte tenu notamment de leur bonne réussite en bac S
- les métiers techniques dans l'industrie, la logistique, où les conditions matérielles de travail (à partir de bac + 2) ne sont pas rédhibitoires pour elles.

A noter la constatation suivante : de nombreuses formations de niveau V, à recrutement traditionnel féminin, ont été fermées dans le passé récent (même si beaucoup de formations tertiaires subsistent). On commence à voir des filles entrer dans certaines formations des métiers du bâtiment : menuiserie par exemple ou mécanique : mais il n'y a pas de vrai transfert vers les filières non traditionnelles pour elles.

La création d'un outil (homologue du prix de la vocation scientifique et technique pour les filles) spécifique pour les garçons qui viserait à les encourager à s'orienter vers les filières sanitaires, sociales , cosmétique....pourrait être envisagé à cet égard.

Dans la plupart des cas, la mixité est abordée comme moyen de faire face à des pénuries de main d'œuvre (ex : actuellement avec les départs massifs en retraite). Cette vision utilitariste en limite l'impact.

Il faudrait des initiatives menées en continu sur ce thème de la double mixité comme normale dans une société où le modèle dominant (et durable) est la bi activité des couples : par ex sur des thèmes aussi adressés aux hommes comme « **le social, un secteur pour les hommes** », etc.

Il convient dans cette même perspective de favoriser les initiatives avec les branches, les établissements, les partenaires sociaux, etc. et d'aider au financement des projets innovants via les CAP'Formation.

II – SE DOTER D'OUTILS POUR GERER LA CARTE EN INTEGRANT LA DOUBLE MIXITE

1) Sexuer toutes les statistiques et données utilisées

Ce principe, élément primordial de la démarche « égalité homme/femme » a déjà été rappelé à plusieurs reprises comme un élément clef de progrès.

2) fixer des objectifs sexués

L'affirmation de la nécessité d'une double mixité est une première phase indispensable mais on ne peut maintenant en rester là et il faut des actions concrétisant le principe pour espérer le généraliser et en faire une démarche intégrée.

Aussi, ne pourrait-on pas fixer des **objectifs sexués**, ce qui ne signifie pas des quotas, dans quelques domaines essentiels de la carte des formations ?

Par exemple :

- Pour le nombre de filles en section scientifique au lycée et pour le nombre de garçons en formation d'infirmière par exemple
- Idem en lycée professionnel
- Idem en Bac Pro ou Bac techno.

C'est-à-dire qu'il convient de se poser la question de comment capitaliser dans des formations plus qualifiantes et /ou plus utilisables sur le marché du travail, le fait que les filles ont, tout au long du cursus de formation, une acquisition des connaissances meilleure que les garçons. Il faut donc des **incitations plus cadrées** pour faire reculer le poids des mentalités et stéréotypes.

3) Prendre en compte la mixité dans le choix des regroupements/suppressions/créations/de sections ou d'établissements

Eléments importants de lutte contre l'exclusion, le mixage des publics et notamment des garçons et des filles évite l'exclusion et permet aux filles de poursuivre leurs études dans des zones du territoire où il y a un fort risque d'exclusion et de confinement à domicile (population immigrée notamment)

4) A l'occasion de certaines fermetures de CAP ou BEP de niveau V recrutant sur public féminin défavorisé, prendre garde à proposer conjointement des solutions à ces publics.

Exemple : Château Blanc (Loiret) et son CAP Assistant technique en milieu familial et collectif

III – LEVER LES FREINS LIES A L'ENVIRONNEMENT DE LA FORMATION

1) Permettre aux filles d'avoir une égalité d'accès aux internats afin de faciliter la poursuite d'étude loin du domicile

Dans le cadre des réunions techniques de bassin organisées ce printemps 2006, il conviendra de rechercher à chaque fois les meilleures solutions qui permettent d'offrir une égalité des chances aux jeunes garçons et jeunes filles dans le cadre de la poursuite de leurs études quand il s'avère qu'elle doit avoir lieu loin de leur famille. Un bilan des réunions techniques sera proposé à cet égard à la rentrée 2006 dans le cadre du groupe de travail.

2) Favoriser la mixité des stages en entreprises

Dans le cadre de la réforme des aides régionales et sur la base des conditionnalités requises, l'organisation de stages en entreprises devrait être incluse dans les critères de la conditionnalité d'attribution des aides.

De même, la mixité des stages devrait être la norme.

De manière plus générale, le sexe (ou race, ethnie, religion) ne saurait être un obstacle aux stages.

IV – EXPERIMENTER ...

Afin de favoriser une approche systémique de la mixité, une ou deux expériences pourraient être organisées dans des bassins d'emploi particulièrement concernés par les mutations (des secteurs industriels, agricole, démographie, etc.) pour dégager de manière prospective les besoins en main d'œuvre et en formation à partir du SRDES et du PRDF et sur la base des données filles/garçons, afin de tenter d'infléchir les situations dans un sens d'une meilleure adéquation mixité, métiers et emploi, offres et moyens des établissements.