



Région Centre

Direction Générale
Formation Education

Direction DPFE
Martine Brodard



COMMISSION EUROPÉENNE
Fonds social européen

Orléans, le 01/09/07

« HOMMES-FEMMES

De la formation à l'emploi : quelle égalité au quotidien ? »

I - CONTEXTE

- Compte tenu du préambule du Traité de Rome du 25 mars 1957 qui insère la politique d'égalité entre les sexes parmi les missions de la nouvelle Communauté Economique Européenne (CEE)
- Compte tenu de la loi Roudy du 13/07/83 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi Génisson du 9/05/01 qui l'a complétée en rendant obligatoire la négociation collective sur l'égalité professionnelle au niveau de l'entreprise
- Compte tenu du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 qui souligne la nécessité d'ici 2010 de créer plus d'emploi pour les femmes mais aussi des emplois de meilleure qualité
- Compte tenu de l'accord national interprofessionnel du 1/03/04 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la présentation de la charte de l'égalité le 8/03/04 et du lancement du label égalité le 28/06/04,
- Compte tenu de la loi du 30 décembre 2004 créant la Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)
- Compte tenu de la loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et sa circulaire parue le 19 avril 2007
- Compte tenu de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans le système éducatif signée le 29/06/06,
- Compte tenu de la conférence ministérielle européenne sur l'égalité entre les femmes et les hommes organisée par le conseil de l'Europe à Stockholm les 8 et 9 juin 2006 qui a abouti à une résolution et un plan d'action visant à faire prendre conscience que l'absence d'égalités entre les hommes et les femmes entraîne des coûts personnels, sociaux et économiques nettement supérieurs à ceux de la mise en œuvre des stratégies et outils requis pour réaliser l'égalité de facto entre les hommes et les femmes,
- Compte tenu de la directive européenne 2006/54/CE du 5/07/06 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (à transposer par la France avant le 15/08/08)

- Compte tenu de la volonté régionale d'avancer sur cette thématique de l'égalité professionnelle homme/femme, et notamment :

- de la création dès l'automne 2004 d'une action prioritaire du plan régional de développement des formations (PRDF), transversale aux autres actions prioritaires,
- de l'appui de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et de son réseau dans la mutualisation des bonnes pratiques et des expérimentations dans et hors région,

L'égalité professionnelle se définit comme le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et les mêmes avantages à compétences et postes égaux.

Comme le souligne l'ORSE (Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises), l'égalité professionnelle recouvre aujourd'hui trois enjeux principaux :

- ✓ un enjeu démocratique de lutte contre les discriminations
- ✓ un enjeu économique face à la concurrence et au retournement démographique auxquels sont confrontées les entreprises et collectivités
- ✓ un enjeu sociétal afin que les différents temps de vie soient assumés équitablement par les hommes et les femmes.

La notion d'égalité professionnelle est globale et nécessite de prendre en compte les différents stades de la vie professionnelle d'un individu : recrutement, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail et rémunération effective.

Outre la notion d'égalité professionnelle la Région Centre cherche à promouvoir la « double mixité ». Le terme de « **double mixité** » désigne la recherche d'une présence tant des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins que des hommes dans les secteurs traditionnellement féminins.

II - PROPOSITIONS

Il est proposé **la mise en place d'un projet évolutif en matière d'égalité professionnelle homme-femme et de double mixité en région Centre** qui permette :

- **Dans un premier temps** (années 2008-2009-2010) : de **former** les acteurs de l'accueil-information-orientation, de la formation professionnelle continue, du secteur associatif (associations d'insertion par l'économique), de l'entreprise, des collectivités territoriales et des partenaires sociaux à cette thématique et chacun dans son domaine de compétences et responsabilités, et de les **accompagner** quand le besoin s'en fait sentir (exemple d'une entreprise qui souhaite mettre en place un projet précis suite à la formation de son équipe RH)
- **Dans un second temps** (années 2011, 2012 et 2013) : de mutualiser et d'essaimer les bonnes pratiques « exemplaires » qui en résulteront, d'accompagner les projets en cours de mise en place afin de faire progresser l'ensemble des établissements, entreprises et collectivités de la région (notamment quand c'est possible vers l'obtention du « label égalité » certification AFAQ)

La thématique de l'égalité professionnelle est trop souvent occultée du débat public et du dialogue social. Il est en effet particulièrement troublant de constater que les jeunes filles, les parents, les enseignants, les conseillers d'orientation, les femmes salariées, les employeurs, qui, chacun à leur niveau, peuvent se sentir concerné(e)s par des formes de discrimination sexuelle reposant sur des stéréotypes culturels tenaces, déplorent un tel état de fait et font rarement allusion à des projets concrets de transformation des choses

Les statistiques font état de la nécessité de traiter des questions d'égalité professionnelle.

○ **CHIFFRES GLOBAUX**

- **En 2005, les femmes constituent en France 45,8% de la population active.**
- En France, le taux d'activité des femmes est de plus en plus élevé. En 2005, **64% des femmes de 15 à 64 ans sont actives** (en emploi ou au chômage). L'écart avec le taux d'activité des hommes est de 10 points (contre plus de 30 en 1975).
- Les femmes représentent : 42% des cadres administratifs des entreprises, 25% des cadres commerciaux, **10%** des ingénieurs et cadres technique de l'industrie, **20%** des personnels d'étude et de recherche.
- **60% des femmes sont concentrées dans 6 professions** : éducation, professions intermédiaires de la santé et du travail social, employées administratifs d'entreprises, employées de commerce et personnel de service direct aux collectivités. Par opposition, l'emploi des hommes est majoritairement réparti sur un ensemble de 35 groupes de métiers.
- **les 6 professions les plus féminisées en 2002 sont les mêmes qu'en 1962** : assistantes maternelles, employées de maison, secrétaires, aides-soignantes, infirmières et sages-femmes, coiffeuses et esthéticiennes (sources : DARES, 2002).
- Les **femmes sont deux fois moins représentées que les hommes parmi les cadres dans tous les secteurs d'activité** : 16% d'hommes cadres contre 9% de femmes.
- Les femmes représentent 36% de l'ensemble des cadres des « professions intellectuelles supérieures ».
- Les **femmes gagnent en moyenne 19% de moins que les hommes** (source INSEE). 75% des bas salaires sont des emplois à temps partiel occupés par des femmes. Le montant moyen des retraites des femmes correspond seulement à 44% du montant des retraites des hommes. 76,8% des travailleurs à bas salaires sont des femmes et 80% des travailleurs à très bas salaires sont des femmes.
- **10,4% de la population active féminine âgée de 25 à 49 ans est au chômage contre 7,7% de la population active masculine.**
- **Entre 1970 et 2000 le taux d'activité des femmes est passé de 50% à 80%.**
- La croissance régulière des divorces a pour conséquence l'émergence de nouveaux modèles familiaux et la fin de la primauté de la famille conjugale : désormais **15% des familles sont « monoparentales »**.
- Le **taux d'activité féminin est en moyenne de 80% pour les mères d'un seul enfant, 70% lorsque les femmes ont 2 enfants et d'un peu plus de 50% pour celles qui ont 3 enfants.**

○ **LE PARTAGE DES TEMPS DE VIE**

- **82% des postes à temps partiels sont occupés par des femmes**, alors que plus de 50% d'entre elles souhaitent travailler à temps plein.
- En France, les **femmes consacrent en moyenne 4h30 par jour aux taches domestiques contre 2h10 pour les hommes.**
- Les **femmes consacrent en moyenne 26 heures/semaine à leurs enfants contre 13 heures/ semaine pour les hommes.**
- En France, seuls 8% des enfants de moins de 3 ans sont gardés en crèche contre 64% par leurs parents

- **EDUCATION/ FORMATION INITIALE/ ORIENTATION**
 - En fin de classe de 3^{ème}, 67% des filles s'orientent vers une seconde générale et technologique contre 56% des garçons.
 - A l'issue de la classe de Seconde, **27,4% des filles s'orientent vers une 1^{ère} scientifique** contre 40,1% des garçons
 - Les femmes représentent 76,4% des effectifs dans les filières de classes préparatoires littéraires et **27,8% dans les filières scientifiques**

- **L'ENTREPRISE**
 - Aujourd'hui en France, seules **30% des entreprises sont créées par des femmes** (INSEE, panel SINE 2002, APCE).
 - **Seul 17% de femmes occupent des postes de dirigeant d'entreprise.** Leur proportion est d'autant plus importante que la taille de l'entreprise est plus petite, elles ont le plus souvent des micro-entreprises sans salariés. Seules 13% de femmes sont chefs d'entreprises de plus de 10 salariés.

- **LA FONCTION PUBLIQUE**
 - **Les femmes représentent 75% des effectifs de la Fonction publique et de l'enseignement.** Mais la haute fonction publique demeure un bastion masculin.
 - **Les femmes représentent 58% des emplois des 3 fonctions publiques, mais seulement 12,1% des 7757 emplois supérieurs.** La part des femmes dans les emplois d'encadrement dirigeant est de 14,2% dans les administrations civiles de l'Etat, 17,5% dans la fonction publique hospitalière (hors personnel médical) et 15,6% dans la fonction publique territoriale.

- **LE MONDE SYNDICAL**
 - Au niveau du monde syndical, on observe **un fort décalage entre le pourcentage important de femmes adhérentes** (44,6% de femmes adhérentes à la CFDT, 23,16% à la CFE-CGC, 40% à la CFTC, 32% à la CGT et 45% à la CGT-FO) **et la faible proportion de femmes occupant des postes de responsabilité au sein des organisations syndicales.** Peu de femmes sont secrétaires générales de fédérations et on trouve peu de femmes dans les instances dirigeantes des structures professionnelles.

Par ailleurs, certains établissements/entreprises ont fait des « pas en avant » mais leurs expériences restent largement méconnues. La mise en place de cet appel à projet permettra d'encourager les initiatives qui concourent à faire progresser la thématique de l'égalité et à les faire se multiplier. Par ailleurs cette initiative permettra à terme (à partir de 2010) de mutualiser les bonnes pratiques et de tendre vers l'objectif du label « égalité », certification AFAQ nationale.

Ce projet sera co-financé par le FSE.

Seront notamment concernés par ce projet, les entreprises, les collectivités territoriales, les associations du secteur de l'économie solidaire, les acteurs de l'accueil-information-orientation et les partenaires sociaux qui souhaitent mettre en place une ou plusieurs actions ou démarches en matière d'égalité homme/femme et de double mixité (ne serait ce que pour se mettre en conformité avec la loi : être en capacité de faire un « rapport annuel de situation comparée » pour une entreprise par exemple) et qui peinent actuellement à le faire, **faute d'acteurs correctement professionnalisés ou formés.**

Les acteurs de l'éducation pourront, par des actions de formation qui leur sont propres, participer également à cette campagne de formation : un ou plusieurs séminaires de valorisation des pratiques permettront en deuxième partie de programmation de réunir l'ensemble des acteurs qui auront des actions à valoriser et partager.

Le projet qui est lancé par le Conseil Régional de la région Centre pour répondre à cet objectif de formation des acteurs cités ci-dessus comporte plusieurs axes :

- **1 axe** « formation à l'égalité professionnelle homme / femme et à la double mixité » en région centre, catégorie « **structures d'accueil-information-orientation, acteurs de la formation professionnelle continue et associations de l'insertion par l'économique** »

Module d'1 jour de formation

Un cahier des charges spécifique à ces publics précise les attentes quant à la prestation de formation (cf. annexe 1).

- **1 axe** « formation à l'égalité professionnelle homme-femme et à la double mixité » en région centre, catégorie « **entreprises (y compris dirigeants d'organismes de formation), collectivités et partenaires sociaux** »

Un cahier des charges spécifique à ces publics précise les attentes quant à la prestation de formation (cf. annexe 2).

Module d'1 jour de formation

+

Accompagnement « à la mise en acte » après le module de formation le cas échéant

(Ex : établir son rapport de situation comparée in situ)

Par ailleurs une expérimentation pourrait être lancée avec un/des syndicat(s) qui souhaite(nt) organiser au niveau régional la formation de ses/leurs adhérents en respectant le cahier des charges de la formation qui sera établie dans l'axe 2, ci-dessus explicité.

Un axe « productions d'outils » est également prévu pour lequel il sera possible de s'appuyer sur les formations mises en œuvre dans les 2 premiers axes et qui seront-elles mêmes productrices de supports et donc d'outils mutualisables. L'idée est de créer une base de données des actions de formation mises en place dans la Région. Ce répertoire permettra d'avoir un aperçu du nombre de formations dispensées et de leur programme. Les organismes de formations pourront, sous réserve d'acceptation de leur part, mutualiser certains de leurs outils.

L'organisme promoteur de ce projet est le Conseil Régional du Centre. L'élaboration du projet s'est faite dans le cadre d'un groupe de travail du PRDF qui s'est réuni à échéance régulière. Il est présidé par Mme Quérité, élue du conseil régional et présidente de la commission « formation professionnelle » et comprend une représentante du CESR, la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, des représentants du ministère de l'Education nationale (SAIO, DAFPIC et CIO de Montargis), la directrice de l'ORFE et une collaboratrice du GIP alfacentre, un représentant de l'université ainsi que plusieurs représentants d'organismes de formation et de branches professionnelles.

La personne à contacter sur ce dossier est Madame Martine Brodard :

Martine BRODARD
Chargée de mission
DGFE / Direction des Programmes
9, rue St Pierre Lentin
45041 Orléans cedex 1
tel : +33 (0)2 38 70 28 44 fax : +33 (0)2 38 70 28 49
Mail : Martine.Brodard@regioncentre.fr

Les porteurs de projet, à qui s'adressent ces cahiers des charges, sont avant tout les acteurs du monde de la formation (le GIP Alfa Centre, les OPCA, le CNFPT)
Les formations seront dispensées par des organismes de formations sélectionnés par les porteurs de projets, en fonction des critères posés par les cahiers des charges.

Les publics cibles de ces formations sont :

- les **formateurs, conseillers en formation professionnelle continue, les équipes AIO** (CRIJ, ML/PAIO, CIO...)
- les **salarié(e)s des associations d'insertion par l'économique**
- les **entreprises** : direction générale, patrons des TPE, encadrement, équipes RH, personnes en charge de la formation et de la communication interne et externe, etc.
- les **collectivités territoriales** : direction générale, encadrement,
- les **organisations syndicales** : les délégués syndicaux/représentants du personnel des entreprises ou des organismes de formation.

Les porteurs de projet seront libres de décider si les formations devront mélanger les publics cibles ou se faire public par public.

La Région Centre et les services de la DRTEFP prévoient de se réunir au moins une fois par an pour faire un point sur l'état d'avancement des actions de formation et la consommation des crédits touchés au titre du FSE.