



Conseil Régional de Bretagne :
**1^{ère} Biennale de l'Égalité
Femmes / Hommes**
Vendredi 3 et samedi 4 février 2006

Forum de restitution
Brest, samedi 4 février 2006

Marguerite

Sylvie Jan (coordinatrice de la Biennale)

Nous allons clore ces deux journées de biennale. Elles ont été montées en co-élaboration avec vous et nous vous en remercions. Vous avez aussi pu admirer l'exposition présentée par Femmes solidaires : « résister c'est créer » (70 peintres).

Un premier bilan rapide : vendredi, le Quartz de Brest était plein à craquer, c'est un succès. Plus de 600 scolaires ont fait le déplacement. 400 personnes ont participé aux débats et 220 aux ateliers de formation. Pari tenu. Hier soir, 200 personnes ont assisté à la soirée de solidarité internationale. Nous sommes satisfaits de la couverture presse, France 3 région, reportages, radios locales, etc. Je vais laisser la parole aux animateurs d'ateliers et de débats qui vont vous rappeler les idées essentielles développées et les propositions d'actions pour ces deux années à venir, jusqu'à la prochaine biennale.

Vouloir l'égalité professionnelle dans la formation continue

Elie Gueguen (Conseil Régional, directeur général adjoint du pôle de compétences solidarités et formation tout au long de la vie).

Trois idées fortes :

- la nécessité d'une base de données sexuée en matière de formation professionnelle continue. Ces informations sont difficiles à obtenir aujourd'hui,
- proposer un module de formation sensibilisation à l'égalité F/H dans l'appel d'offres régional des stages. Nous ne sommes peut-être pas tout à fait prêts à le lancer, mais nous nous sommes dit qu'il valait mieux le faire de façon imparfaite plutôt que d'attendre encore,
- réfléchir aux modalités pratiques d'une modulation des primes d'apprentissage. Mesure incitative pour les jeunes femmes d'intégrer des filières masculines.

Egalité femmes / hommes : de quoi parlons-nous ?

Yvonne Guichard-Claudic, maîtresse de conférences en sociologie, et Isabelle Gueguen, consultante égalité professionnelle de la SCOP Perfégal.

Nous avons présenté des statistiques d'inégalités. Notre propos était d'essayer de donner à nos interlocuteurs quelques outils pour repérer la genèse sociale de ces inégalités. Nécessité de bien penser ces questions. Ex : mixité. Colloque en mai dernier sur la mixité de la présence des femmes ou des hommes dans les métiers traditionnels féminins ou masculins. Comment la mixité quantitative est une étape nécessaire mais pas suffisante puisque d'autres inégalités se reconstruisent. Des hommes rentrent dans des métiers du travail social (essentiellement féminin), mais on attend d'eux qu'ils tiennent un rôle paternaliste. Pour aller vers l'égalité il faut dépasser ces stéréotypes.

Nous avons fait un pont avec la théorie (recherche sociologique de « genre »). Dommage qu'il y ait autant de chercheurs et si peu de déclinaisons au quotidien ! Nous avons voulu mettre en avant « peut-on être égaux devant la différence » ? Le contraire de différence, ce n'est pas égalité, mais similitude. Le contraire d'égalité, c'est inégalité. Ruraux Urbains. Immigrés Locaux. Etc.

C'est un atelier qui a eu un vif succès, en présence de directeurs des ressources humaines, sociologues etc.

Vouloir l'égalité en entreprise

Françoise Le Verge, consultante égalité professionnelle de la SCOP Perfégal.

Beaucoup de chefs d'entreprises ont une croyance comme quoi l'égalité existe de fait, qu'elle fait partie de nos valeurs républicaines. C'est une croyance qui empêche d'agir ! Dans l'atelier, trois entreprises étaient présentes, avec managers et responsables sociaux qui nous ont présenté pourquoi ils ont voulu agir, comment, résultats, perspectives. Féminisation du management, budget pour rattrapage salarial des femmes, mise en place d'une commission égalité avec des heures de formation. Des négociations autour de la parentalité. Nous constatons qu'il y a beaucoup de discours et d'outils mais quelle mise en œuvre ? Un exemple concret qu'on peut transférer : la charte de fonctionnement de la commission égalité. Rattrapage salarial. Actions pilotes de sensibilisation des managers sur la thématique égalité, avec langage commun pour une diffusion dans l'entreprise. Agir en profondeur sur la culture, les représentations et stéréotypes. Une piste : créer un réseau régional breton des bonnes pratiques des entreprises pour une veille sur le sujet.

Les contes

Michel Corignan, je suis conteur. Nous avons rencontré les jeunes enfants qui se sont rendus à la biennale, auxquels nous avons conté des histoires. Pas facile d'avoir des réactions immédiates des jeunes enfants ! On a eu quand même quelques petites réactions des grandes sections ou des primaires. Sylvie : l'égalité / Respect / Vie avec l'autre / ca s'apprend, ca s'éduque !

Egalité dans la fonction publique

Annie Junter, maitresse de conférences, chaire égalité femmes hommes.

Une étape de formation pour accompagner les fonctionnaires territoriaux pour la mise en place de démarches égalité internes. L'égalité est une valeur, un objectif et un droit. C'est un achèvement de la démocratie. Inégalités F/H. La féminisation des métiers progresse mais l'égalité lentement. Facteurs / causes : la famille, l'école etc, et aussi la mobilité, l'âge, promotions, informel : réseaux déjeuners où on capte de l'info. Les outils : parité dans les jurys de recrutement, commissions administratives etc. Stratégie pour la Région en tant qu'employeur : mesurer (indicateurs simples) l'accès à l'emploi, promotion etc. Planifier une programmation dans une démarche pas à pas. Suivre et évaluer des processus à moyen et long terme.

Les violences faites aux femmes

Annie Guillerme, union régionale bretonne des Centres d'Information sur les Droits des Femmes (CIDF).

Beaucoup de diversité et richesse de ressources dans cet atelier composé de représentants d'associations, de personnel social, des élus, d'un médecin psychiatre, de femmes qui ont témoigné de parcours jalonnés de violence, etc. Nous sommes dans une région où il se passe beaucoup de choses, avec des réseaux en place qui travaillent en complémentarité. Propositions : le domaine de la formation est privilégié par les participants. Réel besoin de formation. Les témoignages le démontrent tous les jours. On a besoin de former. Qui ? Des professionnels, des médecins, des avocats, la gendarmerie, la police, tous les publics relais. Les formateurs qui accueillent dans les parcours d'insertion des femmes en grande difficulté. Il y a des associations qui savent faire, il nous manque des cofinancements pour développer les actions. Formation en direction des jeunes : des actions en prévention des comportements sexistes par le biais du conseil régional des jeunes. Le conseil régional pourrait aider en organisant une campagne d'information auprès du grand public. Informer les relais possibles. Nous avons souligné l'importance de la question de l'hébergement d'urgence, avec un accompagnement individualisé suivi par un accès au droit. Réflexion sur l'application en France de l'esprit de la loi cadre espagnole sur les violences faites aux femmes. Nous comptons sur les élus du conseil régional pour faire passer les messages et les relayer aux parlementaires. En fil rouge : les phénomènes de violence ne sont pas culturels, c'est une conséquence de l'exacerbation de l'inégalité entre les H et les F.

Questions sexistes

M. Cresson.

Atelier de 46 participants à 9h30 un samedi matin à Brest ! Profusion de témoignages et d'échanges venant de divers secteurs professionnels. Autres interventions sur dialogue social et rôle des femmes dans les instances paritaires. L'égalité n'est pas vécue comme un thème conflictuel ou mobilisateur ou générant un rapport de force qui pourrait faire bouger les choses. Faire prendre conscience aux employeurs que l'égalité F/H est source de performance. Dans la grande distribution (beaucoup de temps partiels et CDD), un hyper en Bretagne a développé une politique sociale de CDI et temps complet, les résultats sont flagrants sur l'absentéisme et une motivation qui se traduit par un meilleur service aux consommateurs. Ca marche ! L'égalité F/H n'est pas seulement un enjeu idéologique, il est aussi technique (carrière, rémunération, etc).

Rôle de la loi et des contraintes positives engendrées dont les négociations. Souhait d'une mobilisation plus large pour que l'égalité rentre dans le dialogue social. Ca ne se décrète pas, les stéréotypes forts se fabriquent dans la société dans son entier (les orientations naturelles !). Proposition : sensibiliser les femmes pour élargir leur engagement syndical (7% de syndiqués). Outiller les partenaires sociaux pour mieux définir des plans d'action. Montrer des situations exemplaires, bonnes pratiques, montrer que les choses sont possibles.

Parité dans les instances politiques, syndicales, associatives

Yannick Hervé, Ligue de l'Enseignement.

Eléments partagés : oui, la parité, est une remise en question d'un certain ordre social. Il faut appliquer la loi, voire la renforcer. Comment faire évoluer les mentalités ? Il faut ressortir les recettes : l'éducation à la socialisation pour faire évoluer les mentalités dans les quartiers, villes, campagnes.

Gaëlle Abily, Vice Présidente du Conseil Régional de Bretagne, chargée de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi

Succès que ces deux journées, beaucoup de sourires et de plaisir à être ensemble. C'était un défi. D'ores et déjà on peut considérer que c'est un succès. D'abord par la diversité des publics qui sont venus. Notamment hier avec un nombre impressionnant de jeunes qui se sont déplacés (de la maternelle à l'enseignement supérieur). C'est nouveau. Expérience à poursuivre. Nouveau aussi le partenariat. La diversité des stands, lorsqu'on cherche à rapprocher les citoyens des décisions. Encourageant : ateliers de formation. Participation importante des agents du conseil régional qui ont fait le déplacement et répondu présents. Il y a besoin de la mobilisation de tous ! Et maintenant, comment on continue ensemble ?

J'insiste sur deux domaines, n'excluant pas les autres, l'emploi et la place des femmes dans l'emploi. Combattre la précarité qui se généralise, où les femmes sont les premières touchées. Notre souhait est de continuer à développer la formation qualifiante et les diplômes. Aller vers une sécurisation des parcours d'emploi et de formation. Enjeu de l'égalité de salaires. Conditionner les aides accordées aux entreprises à cet enjeu d'égalité. Sur les violences faites aux femmes : c'est un tabou qu'il faut lever. Beaucoup de choses sont faites. Beaucoup de problèmes persistent.

Interventions du public

Yves Meins (GREF) : emploi et formation. Questions H/F. Le neutre est masculin ! Dans ces questions, il faut distinguer deux sous populations : les hommes et les femmes ! Déqualification des femmes. Mobilité. Quand les femmes ne bougent pas on voit qu'elles sont moins qualifiées que les hommes.

Une étudiante affiliée à l'UNEF (Union Nationale des Etudiants de France) : Sur la question de la précarité, il faut parler du contrat de première embauche (permettant une période d'essai de 2 ans). Que se passera-t-il pour une femme qui est enceinte pendant cette période d'essai ? Autre question : nous avons essayé de monter une crèche pour les étudiant(e)s : ça a été dur et on a abandonné. Comment faire ? Notre mutuelle développe une campagne sur « le respect c'est mutuel ». Il faut encourager cette campagne.

Une animatrice de l'exposition : 300 élèves (du CP à la terminale) sont venus visiter l'exposition. Comment rendre compte d'une idée à travers une exposition ? Ce que j'ai retenu : leur rapport à l'image sature leur réflexion. Dans les commentaires des élèves est souvent revenu l'exemple de Florence Aubenas. Moins les enfants ont accès à la culture plus c'est difficile d'avoir accès à la question d'égalité.

Un membre du Conseil Economique et Social de Bretagne : les représentants sont choisis par leurs organisations. Nous sommes le reflet de ce que les organisations délèguent. Autant dire que la parité... La réflexion est engagée dans le conseil économique et social. Ca passe par une réflexion dans les organisations. Le renouvellement est pour 2007, il faut penser à la diversification.

Jean Rohou, écrivain : Ici, on parle de « fils de plouc » ! Les femmes finistériennes ont une vigoureuse personnalité ! Pourquoi ? L'unité de vie (familiale, sociale, économique) était la maisonnée, sous la responsabilité d'une femme. N'allons pas jusqu'au matriarcat ! Le pouvoir social était celui des hommes (recteur, maire etc). L'administration napoléonienne. La réussite était scolaire, où les filles marchaient mieux que les garçons, même si on leur faisait comprendre après qu'elles n'étaient pas les meilleures ! Au plan politique, la lutte pour l'égalité sociale, de moyens. Après 1968 (contraception en 1967, révolte étudiante et politique, grève) on a retenu une seule chose : les mœurs et comportements, et on a oublié la lutte des classes, le combat pour l'égalité, on a mis en avant les libertés (droits de l'homme). L'inégalité est constitutive de notre société. Il faut revenir à ce combat d'égalité !

Gaëlle Abily, Vice Présidente du Conseil Régional de Bretagne, chargée de l'égalité professionnelle et de la qualité de l'emploi

Je vais vous présenter ce que nous tenons à faire pendant ces deux prochaines années.

- formation initiale : la compétence de la région concerne essentiellement les lycées. Nous souhaitons poursuivre et amplifier l'éducation à l'égalité et la sensibilisation à l'égalité. Concrètement : dès le budget 2006 une proposition de projet élaboré par les lycéens et les équipes éducatives, nous souhaitons avoir une ligne spécifique pour financer des projets lycéens qui viseraient l'égalité et prévention violence et comportements sexistes.

- formation continue et enseignement supérieur avec une convention entre la région et les universités autour d'une coopération et d'éducation à l'égalité. Objectif prioritaire : l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous lançons l'idée d'introduire un module de sensibilisation à l'éducation à l'égalité pour les organismes de formation que la région finance. Il s'agit à la fois de s'adresser aux organismes et aux formateurs.

- l'emploi. Contrat première embauche. Ce n'est pas une réponse, en tout cas ça vient en contradiction avec l'égalité, puisque ça institutionnalise la précarité. Le conseil régional n'a pas de contre réponse, on soutient la mobilisation contre ce dispositif. Nous allons mettre en œuvre la conditionnalité des aides aux entreprises. Nous avons un tissu économique constitué à 90% de PME. C'est un chantier ouvert dans un esprit de concertation.

- égalité F/H de façon transversale. La ville de Lorient a proposé de tenir un débat sur cette thématique comme pré initiative à la biennale. Débat de 100 participants (succès) sur femme et sport. Nous avons convenu de travailler d'ici juin, d'une part favoriser la pratique sportive de haut niveau (les femmes sont majoritaires dans les clubs mais pas dans le sport de haut niveau), et aussi favoriser l'accès aux responsabilités dans les fédérations et instances décisionnaires.

- l'enjeu principal : question des violences faites aux femmes. Nous avons déjà travaillé, le conseil pour l'égalité créé le 8 mars dernier, nous avons inscrit dans le budget des actions. Nous n'avons pas une connaissance précise des violences subies. La première action à mener est de donner la parole aux victimes de violence, pour connaître la réalité de ces violences en Bretagne. De quoi s'agit-il et de quoi parle-t-on. Nous allons aussi intervenir dans la prévention des violences, la formation des professionnels, action de prévention dans les lycées.

Jean-Yves Le Drian, Président du Conseil Régional de Bretagne

Il faut se dire ensemble qu'être nombreux un samedi à 18h00 c'est remarquable, le militantisme se porte bien, surtout un jour de match France Ecosse ! La bataille pour l'égalité n'est pas un argument d'affichage électoral. C'est au cœur du projet régional : il y a des actions transversales permanentes sur ce sujet. J'ai assisté à deux ateliers, c'est un succès. Je m'interroge sur les conséquences que vont avoir pour notre région les indications démographiques. Elles sont favorables. On va gagner 500 000 habitants d'ici 2030, peut-être plus. Ça veut dire que si on n'anticipe pas, du fait de l'accélération, tendances de déqualification des services à la personne insuffisance de féminisation des métiers masculins avec appel aux personnes venant de l'extérieur. Il y a une urgence dans nos programmes de formation pour l'égalité. L'égalité est un combat, c'est évident. Il ne faut pas relâcher nos efforts, c'est aussi l'acquisition d'une culture collective, avec des actes politiques qui donnent des signes réguliers, des symboles. Le président de la région a une chauffeuse c'est aussi un symbole. Nous referons la biennale l'année prochaine, et oui, ensuite ce sont les élections. La prochaine biennale aura donc lieu fin 2007 à Saint Brieuc, avec des actes significatifs et permanents d'ici là. Anita Conti sera le nom du nouveau lycée de Bruz, qui nous l'a proposé. Peu de lycée portent des noms de femmes. Il sera inauguré le 8 mars. Et ainsi de suite, il faut des signes permanents. Il faut une autre manière de faire de la politique. Est-ce que l'accès des femmes à la politique change la façon de faire ? Oui, bien sûr. Je préside un bureau paritaire, on ne procède pas de la même manière, il y a beaucoup moins de langue de bois, d'énervements, et beaucoup de travail, on dit quand on sait, et on ne dit pas quand on ne sait pas ! Les postes confiés à des femmes à la région ne sont pas des postes alibi. La Bretagne doit être à la tête, elle en a les moyens.