



L'égalité entre les femmes et les hommes, ça avance !

On le sait, l'égalité entre les femmes et les hommes est un cheval de bataille des politiques européennes depuis des années. Sa mise en œuvre est lente et complexe. Mais on avance ! Obligatoire dans toutes les opérations financées par le FSE, et ce depuis de nombreuses années, la mesure « Actions innovantes transnationales » n'y échappe pas.

Dès la demande de subvention cette question est posée aux promoteurs : comment prenez vous en compte l'égalité entre les hommes et les femmes ?

La réponse n'est pas facile, et beaucoup ont encore des difficultés à mettre en œuvre des actions pertinentes.

Depuis sa création, RACINE a été attentif à cette thématique et son expérience sur l'égalité entre les femmes et les hommes s'est construite dès les premiers programmes spécifiques lancés par l'Union européenne (IRIS, NOW...).

Pour la présente programmation, la volonté réaffirmée de faire de l'égalité F/H une priorité a permis de sensibiliser tous les organismes à cette question, notamment lors des réunions techniques en amont du dépôt des projets.

Mais plutôt que de longs discours sur notre action, intéressons nous aux réalisations des projets.

Diagnostic, état des lieux, capitalisation de l'existant : des préalables utiles

Face à la demande de prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes, nombre d'organismes se trouvent démunis. Un premier constat s'impose : la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas une activité spontanée.

Elle demande un travail spécifique et des outils spécifiques.

Comment s'y prendre ? Que faire ? Beaucoup d'organismes l'ont compris, avant de se lancer dans la mise en œuvre du projet, il est nécessaire d'établir un diagnostic sur la question de l'égalité et d'identifier les actions déjà existantes en la matière. Cette étape est d'autant plus justifiée dans le cadre de projets plurirégionaux¹. Lorsqu'on travaille en partenariat, il est, en effet, essentiel de faire le point sur la compréhension que chacun a de cette priorité.

C'est exactement la démarche qu'a suivie la Fédération d'Animation Rurale du Pays de Redon. En 2009, elle a réalisé un questionnaire auquel tous les partenaires français du projet ont dû répondre. Les résultats de ce questionnaire ont permis de mettre en place des actions spécifiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, Solidart Maurienne, faisant le constat que ses chantiers d'insertion touchent peu les femmes, a communiqué différemment et a sensibilisé les intermédiaires de l'emploi pour permettre à plus de femmes de travailler. Les résultats sont encore faibles mais plus de femmes sont désormais actives dans la vie de l'association.

Pour la Mission locale de l'Orléanais, en partenariat avec la Mission locale de l'Agenais et de l'Albret et la Mission locale rurale de Beaune, la première étape a consisté en un travail de capitalisation, l'idée étant de repérer les méthodes et les supports existants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans chacune des

¹ Regroupant trois organismes de trois régions françaises différentes

structures. Cet état des lieux a permis dans un second temps de sensibiliser les équipes à cette thématique. En 2010, ils sont allés plus loin en créant un outil *Egalité des chances*, destiné aux personnes chargées des relations avec les entreprises. Il donne des clés à ces professionnels pour savoir comment aborder différentes thématiques avec les entreprises dont celle du genre.

Des mesures pour une meilleure articulation vie professionnelle - vie familiale

Même si la France est un cas particulier dans le sens où il combine un fort taux d'activité des femmes et un taux de fécondité des plus élevés au sein de l'Union européenne, il n'en demeure pas moins que le fait d'avoir des enfants a un impact plus important sur l'activité professionnelle des femmes que celle des hommes. Améliorer la conciliation des temps de vie reste donc un défi.

Certains projets transnationaux ont bien compris cet enjeu et ont veillé à prendre des mesures.

La Fédération d'Animation Rurale du Pays de Redon, lors du grand événement culturel organisé à Redon (la Tacknaw Parade en 2009), a conçu des plannings dans le respect des demandes des parents. Des systèmes d'entraide mutuelle pour la garde des enfants ont été mis en place. Ainsi les personnes, notamment les femmes, travaillant à la préparation de cet événement, ont pu y participer pleinement, grâce aux solutions de garde d'enfants proposés.

Cette question se pose d'autant plus lors des séjours de mobilité en Europe. Comment concilier mobilité en Europe et la garde des enfants ?

Ainsi, pour que la mobilité pour tous ne soit pas de simples paroles en l'air, **FNCUMA** a mis en place une nouvelle pratique au sein de son réseau en 2009. Lors des séjours transnationaux et grâce au Fonds social européen, FNCUMA a proposé à tous les participants qui le souhaitaient une prise en

charge financière de la garde des enfants pendant la période du voyage d'études en Europe.

Enfin dernier exemple, **BG Ile Conseil** a intégré dans son module de sensibilisation à l'attention des auto-entrepreneuses une réflexion sur la garde des enfants et l'articulation des temps de vie.

Tous les métiers peuvent s'accorder au féminin

Beaucoup d'organismes ont mis un point d'honneur à démontrer que les femmes ont autant leur place que les hommes, notamment dans des métiers a priori « masculins ». Faire évoluer les représentations est un processus long mais des solutions existent.

L'office de l'environnement de la Corse (OEC), en partenariat avec *Alpes de Lumière et Etudes et Chantiers*, travaille depuis 2008 à la mise en place d'un nouveau métier : les valorisateurs de patrimoine. Une enquête réalisée auprès des femmes a fait apparaître un frein subjectif : elles seraient réticentes à s'orienter sur ces métiers de valorisateur du patrimoine. De leur côté, les intermédiaires de l'emploi ne seraient pas prêts à proposer ce type d'orientation aux femmes. L'office de l'environnement de la Corse a donc cherché, en intégrant de manière volontariste des femmes sur les premiers chantiers, à convaincre les relais de l'emploi, de la formation et les élus. Après deux ans, il semble que la stratégie « faire la preuve par l'exemple » ait fonctionné. De plus en plus de femmes sont volontaires pour participer aux chantiers mis en place par l'OEC. De plus, l'image sur ce métier a changé auprès des différents acteurs. Si avant il était classé dans le secteur du bâtiment, maintenant il est plus associé à l'artisanat, l'art, secteurs plus mixtes et moins « masculins ».

Pour jouer sur la représentation d'un métier, les outils de communication sont des supports très utiles.

L'association de gestion des Etablissements Toulouse Lautrec l'a bien compris et s'est efforcée de mettre en valeur l'implication des femmes dans le projet dans tous les outils de communication (affiches, lettre d'info). A titre d'exemple, la lettre d'info du projet Equideha comporte des photos présentant des hommes et des femmes et retrace le portrait d'Estelle, jeune femme de 23 ans, cocher, employée par l'association Equiterra. Cette stratégie a porté ses fruits puisque dès 2010, plus de femmes ont été intéressées pour effectuer un stage dans ce secteur d'activité. De manière générale, cela a influencé la représentation de tous sur cette profession.

Produits téléchargeables sur l'annuaire :
http://www.annuaire-transnat.fr/AfficherFicheProjet.aspx?ID_FS_E_PROJETS=217



La **Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de la Drôme** de son côté s'est interrogée sur le faible nombre de femmes « élagueurs ». Les porteurs du projet attendaient beaucoup de leur partenaire hollandais, qu'ils pensaient plus en avance qu'eux sur ce point, mais cette hypothèse s'est révélée finalement fautive, la profession d'élagueur restant très largement masculine à travers toute l'Europe. La CCI de la Drôme a donc mené des entretiens auprès de femmes élagueurs en France pour mieux comprendre leur faible présence dans ce domaine. Mis à part les problèmes d'orientation (on n'inciterait pas les jeunes filles dans cette voie), aucune communication de et sur ce métier n'est orienté vers les femmes. La CCI a fait son propre constat, à aucun moment on ne voit des femmes dans les plaquettes

d'information. L'image du métier véhiculée par les différents acteurs (centres de formation de l'élagage, entreprises) est masculine et le simple fait de ne pas montrer de femmes les exclut presque automatiquement. Pour remédier à ce défaut de communication, la CCI de la Drôme, avec l'aide de ses partenaires hollandais, souhaite créer des pages spécifiques sur le site de l'EAC (European Arboricultural Council) avec des témoignages vidéo de femmes européennes « élagueurs ». La CCI de la Drôme s'est également rapprochée du service aux droits des femmes et du CIDFF pour échanger et repérer des bonnes pratiques mises en œuvre dans d'autres métiers peu féminisés, pouvant être adaptées et essaimées dans le cadre du projet.

...et au masculin

Dans certains secteurs, l'enjeu en termes de ségrégation des emplois est inverse : il convient de démontrer que les hommes ont aussi leur place. C'est le cas des métiers liés au secteur de la propreté.

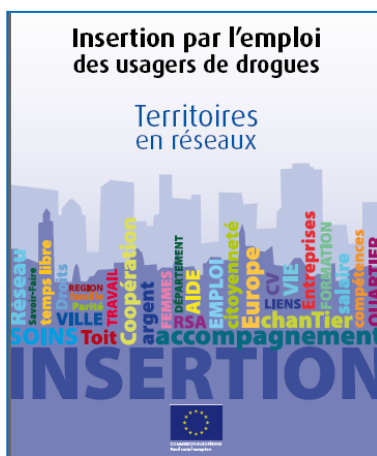
Suite aux résultats d'une enquête portant spécifiquement sur les différences existant entre les hommes et les femmes dans le secteur de la propreté (part du personnel féminin, répartition des tâches..), **l'Infrep** (Institut national de formation de la Ligue de l'Enseignement) a adapté sa stratégie de « sensibilisation ». L'ouverture du métier aux hommes a été rappelée lors des petits déjeuners d'entreprise ainsi que l'importance du travail en journée qui contribue particulièrement à l'amélioration de la vie personnelle des femmes. La plaquette du projet tend à lutter contre les préjugés, la photo de couverture choisie représentant un homme agent de service.

Un accompagnement spécifique des femmes

La prise en compte des besoins spécifiques des femmes en termes d'insertion n'a pas été posée spontanément par *Drogues et Société* (comme dans maints projets). Il a fallu que la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes soit rendue obligatoire par le FSE pour que ses promoteurs se penchent sur la question de manière plus volontaire. Ce qui les a amené au constat que *les femmes sont généralement plus stigmatisées pour leurs addictions et donc plus sujettes à la clandestinité ou à la dissimulation*. « De ce fait, on n'y avait pas prêté une attention spécifique ». Il fallait donc construire des réponses adaptées. Depuis fin 2009, *Drogues et Société* a réservé une plage horaire à l'accueil des femmes. S'il est trop tôt pour en déduire des résultats, l'initiative mérite d'être suivie.

Guide de bonnes pratiques « Insertion par l'emploi des usagers de drogue - Territoires en réseaux » : http://www.annuaire-transnat.fr/AfficherFicheProjet.aspx?ID_FS_E_PROJETS=216.

Il y a une annexe spécifique intitulée « Femmes et addiction ».



L'approche intégrée de l'égalité F/H

Qu'est-ce que l'approche intégrée ?

Mettre en place des actions ciblées positives (= actions spécifiques) vers les femmes (ou les hommes, si ce sont eux qui subissent une inégalité) et des actions transversales qui intègrent systématiquement l'égalité F/H.

L'exemple de Habitat Cité

Prise en compte transversale de l'égalité entre les femmes et les hommes :

Habitat-Cité et ses partenaires Roms Action et UFUT 44 ont intégré systématiquement l'indicateur « égalité F/H » lors de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation de leurs actions. Un référent s'est chargé de rappeler le suivi de cet indicateur à chaque réunion ou comité de pilotage ou lors des communications sur l'état d'avancement du projet. De plus, un travail de sensibilisation des partenaires institutionnels et associatifs français a été effectué.

En parallèle, plusieurs **actions spécifiques** peuvent être citées :

- Réalisation d'entretiens spécifiques et individuels avec des femmes Roms pour une meilleure prise en compte de leurs attentes et pour une meilleure qualité de l'écoute.
- Recherche de modes de garde adaptés et adaptation des horaires pour les formations adressées aux femmes.
- Capitalisation des bonnes pratiques à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes : des modules vidéo ont été réalisés sur le thème de l'égalité F/H.

[...]

Comment faire pour intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans son projet ? Cette question est récurrente et malgré une bonne volonté, on ne peut avoir réponse à tout dans certains cas. Associer des experts de ces questions au projet est donc une solution, tout comme s'inspirer de pratiques développées par d'autres structures.

S'appuyer sur des référents Egalité

Une autre possibilité pour intégrer la question est de s'appuyer sur des ressources internes pour se faire aider dans la démarche. La *Mission locale de l'Orléanais* a ainsi associé à tous les groupes de travail les référents « Egalité F/H ». Grâce à ces référents, la dimension Egalité F/H a été intégrée dans tous les supports réalisés.

L'*UNSA* (Union des syndicats autonomes) a procédé de la même façon, en impliquant la référente sur la thématique égalité femmes-hommes au sein de leur structure tout au long du projet. Ceci permet d'avoir une vigilance constante sur cette thématique et d'intégrer la pratique de la structure en la matière dans les outils et les actions développés au sein de l'opération transnationale.

Associer des experts

Toutes les structures n'ont pas nécessairement les ressources humaines suffisantes et compétentes sur le sujet pour veiller à cette thématique tout au long du projet. Certains organismes ont donc fait le choix d'associer un expert au projet, afin qu'il analyse la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et fasse diverses suggestions, à l'image de *l'Office de l'environnement de la Corse* qui travaille depuis longtemps non seulement avec le Centre National d'Information sur les Droits des femmes et des Familles (CIDFF), mais aussi avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE).

Les experts peuvent également contribuer à la production d'études, de diagnostics. En 2010, *FNCUMA* a fait appel à un prestataire externe pour mener une étude sur la distinction entre les femmes et les hommes dans les pratiques des animateurs de fédération de CUMA (les cibles du projet). Il est d'ailleurs bon de rappeler que ce type de prestations est pleinement pris en compte par le FSE.

S'inspirer de pratiques développées par d'autres

Asmoune à Montpellier et ses partenaires qui travaillent sur la création d'entreprises par les immigrés dans le projet « Entreprendre quand même » ont repéré l'action « Club des créatrices » sur leur territoire et l'ont de suite identifiée comme une réponse pertinente à la problématique des femmes maghrébines n'ayant pas ou peu accès à la création d'entreprise. L'intérêt de ce dispositif a amené les partenaires du projet à y participer et à envisager les conditions éventuelles de transfert sur le bassin d'emploi de Grande Synthe (Nord-Pas-de-Calais) à titre de test. Ce travail a fait l'objet d'une publication sous forme d'un rapport d'expériences.

En conclusion

On le voit, l'égalité entre les femmes et les hommes, rendue obligatoire dans les programmes européens comme le Fonds social européen, est désormais entrée dans les pratiques. Pour autant, il faut continuer inlassablement et énergiquement à informer, diffuser les outils, appuyer les porteurs.

Retrouvez tous les outils sur l'égalité entre les femmes et les hommes sur le site de Racine (Rubrique Publications – outils et guides) : www.racine.fr

Aurélié Gaulin, Racine