L'éducation à l'égalité est primordiale dans le monde professionnel

Publié le 3 novembre 2011 par Égalité Share

L'Institut Emilie-du-Châtelet a organisé les 3, 10, 17 et 24 octobre 2011 ses Assises 2011. Cette année, elles avaient pour thème l'éducation à l'égalité entre les sexes.

EGALITE, partenaire de cette action, publie des contributions d'intervenant-e-s et des articles sur les différents thèmes abordés.

Françoise Milewski, économiste à l'OFCE-Sciences Po-PRESAGE, a co-organisé la journée du 24 octobre, consacrée à l'éducation à l'égalité dans le monde du travail. Pour réduire les inégalités femmes-hommes, elle préconise l'information et la sensibilisation à la défense des droits par la mise en œuvre des lois existantes et la formation des différents acteurs et actrices de l'entreprise.

—

—

Discuter de l'éducation à l'égalité entre les sexes dans le monde du travail soulève d'abord trois questions :

Eduquer à quoi ? Aux inégalités ? Au sexisme ? Aux discriminations ? A la connaissance des lois existantes ? Les inégalités dans l'emploi sont la résultante de toutes les inégalités en amont, en particulier celles de l'école, auxquelles s'ajoutent des discriminations spécifiques dans l'entreprise. Le champ est donc vaste…

Eduquer qui ? Les salariés ? Les DRH ? Les syndicats ? L'ensemble du personnel, femmes et hommes ? A nouveau le champ est vaste…

Combattre les discriminations, est-ce une question d'éducation ? Ou bien de négociations ? Ou bien de contraintes ? Le thème choisi pour cette séance des Assises : « Eduquer, former et sensibiliser pour agir » met l'accent sur le rôle de l'éducation, mais cela ne signifie pas, bien entendu, que la négociation et la contrainte soient considérées comme secondaires.

Avant de parler du rôle de l'éducation, il faut évoquer rapidement la situation actuelle sur le marché du travail, afin d'insérer la problématique de l'éducation dans la réalité concrète.

—

Progrès et reculs sur le marché du travail

—

L'apparition de nouvelles formes d'inégalités

Les progrès sont manifestes, en particulier l'insertion croissante des femmes sur le marché du travail et la réussite scolaire (accès aux formations supérieures), même si les résistances sont nombreuses et que les stéréotypes ont la vie dure.

Mais ces progrès créent de nouvelles formes d'inégalités. En effet, cette insertion croissante dans l'emploi se produit dans une situation où le partage des tâches parentales n'a pas fait de progrès sensibles, où l'Etat n'a pas accru son effort en matière de services publics pour la petite enfance

– au contraire –, où les structures familiales ont changé, où enfin les caractéristiques mêmes du travail ont évolué – flexibilité et instabilité accrues, précarité. Cela produit donc des inégalités supplémentaires, différentes de celles que l'on connaissait.

Le modèle du ménage à double apporteur de revenus sans mise en cause de la division sexuelle traditionnelle et la multiplication du nombre de femmes seules avec enfants, sont porteurs d'inégalités sociales nouvelles et de dégradation des conditions de vie pour certaines femmes.

Les inégalités entre les sexes ne sont pas des inégalités comme les autres : ces inégalités tiennent à de multiples facteurs, qui relèvent des sphères privée et professionnelle, des institutions en vigueur, des systèmes de protection sociale, des représentations, des stéréotypes, etc. Il faut donc analyser ensemble l'insertion sur le marché du travail et la répartition des rôles dans la société.

Des différenciations parmi les femmes
Deux tendances se produisent simultanément. D'une part la précarité, due aux temps partiels contraints, s'étend à l'instabilité de l'emploi et au développement des emplois de services à la personne ; cette précarité est souvent porteuse de pauvreté.

Dans le même temps, de plus en plus de femmes, celles qui sortent bien formées de l'enseignement supérieur, accèdent aux emplois d'encadrement ; certes elles subissent des discriminations dans leur parcours professionnel et se heurtent au plafond de verre, mais leur situation est très différente de celles qui sont en situation de précarité. La lutte contre les inégalités et les discriminations doit répondre à ces deux évolutions parallèles.

Les effets de la crise financière et économique
La crise financière et économique a des effets différenciés sur les hommes et les femmes, en termes d'emploi, de chômage et d'effets des coupes de dépenses sur les budgets sociaux. Ces effets ne sont pas révolus, au contraire.

—

Eduquer, former et sensibiliser pour agir

—

Dans ces conditions, que peut l'éducation et quels sont ses objectifs ? Sept points me paraissent importants.

Rendre les femmes visibles
Il faut révéler les inégalités, les rendre visibles. Les rapports de situation comparée (1), obligatoires dans l'entreprise, sont un élément de cette mise en lumière. D'où l'importance du rôle des syndicats et des associations, car cette « révélation » ne sera jamais spontanée.

La reconnaissance des droits
La reconnaissance des discriminations directes et indirectes et la mise en œuvre du droit européen sont essentielles. La publicité des arrêts est un élément important de sensibilisation et de mobilisation. Si des progrès ont été accomplis, cette mobilisation du droit se fera désormais dans un contexte institutionnel mouvant (en particulier sur le rôle de la Halde).

Les violences au travail

Les difficultés de révéler les violences sexistes et sexuelles au travail demeurent. Un accent particulier devra être mis sur ces violences. La violence des conditions de travail des femmes en situation de précarité, avec ses conséquences en termes de santé et d'accidents, est un aspect supplémentaire à prendre en compte.

Quotas et accès au pouvoir
La loi sur les quotas dans les conseils d'administration est mise en œuvre. Mais elle conduit à une résurgence du débat sur les talents spécifiques des femmes : il faudrait mettre des femmes à la direction d'entreprises parce qu'elles seraient meilleures. Ainsi, il faut prouver, encore et toujours, la légitimité de l'accès des femmes au pouvoir. Il est certes plus facile de convaincre en fondant cet accès au pouvoir sur l'intérêt de l'entreprise. Mais, ce faisant, on perpétue la confusion entre les différences naturelles et les différences construites des rôles sociaux.

L'inertie des comportements
J'ai évoqué plus haut le rôle de la formation des DRH, des collègues, de l'entourage. Il faut cependant souligner que les résistances et les stéréotypes s'exercent souvent et peut-être surtout aux niveaux intermédiaires. Il ne suffit donc pas qu'une mesure soit décidée dans une entreprise pour qu'elle soit mise en pratique, à cause de l'inertie des comportements.

Par ailleurs, ce sont parfois les femmes elles-mêmes qui s'autocensurent, du fait du contexte de l'organisation du travail (qui leur est défavorable) et de l'inégal partage des responsabilités familiales.

Mais cette réalité est, me semble-t-il, trop mise en avant : il est en effet facile de faire porter la responsabilité des discriminations sur celles qui en sont les victimes. Cela évite de se poser des questions sur les fondements des inégalités.

Les politiques publiques
Il y a, à l'heure actuelle, une certaine effervescence sur les questions d'inégalités entre les sexes. Ce fut déjà le cas lors du débat sur les retraites. Dans le contexte préélectoral actuel, il est politiquement correct d'évoquer ces questions. La « modernité » l'exige. Mais la réalité concrète des politiques publiques est moins glorieuse. Quelques exemples.

En matière d'égalité salariale, le recul est considérable ; alors, à quoi faut-il éduquer ? A l'esprit de la loi ? A sa mise en œuvre par le décret d'application ? La différence entre les deux est importante !

Dans le domaine de la précarité, la politique publique n'avance pas : c'est le grand absent. Dans la fonction publique, les salaires, les progressions de carrière, l'accès aux emplois supérieurs sont évoqués ; mais on attend encore les mesures concrètes.

En ce qui concerne la parentalité, où est la concrétisation des préconisations sur les congés des pères ?

L'évolution des caractéristiques des emplois exercés par les femmes n'est pas prise en compte, au contraire, puisque la stratégie européenne pour l'emploi (2) réaffirme les bienfaits de la flexibilité. Enfin, la pauvreté suscite des controverses ; même si ce sujet déborde le strict cadre de l'entreprise, il faut l'intégrer à nos débats.

Les dilutions
Aux lois contraignantes, ou censées l'être, s'ajoutent des labels, simples engagements de

l'entreprise. Aux négociations et accords entre partenaires sociaux, se substituent désormais, par exemple dans la loi sur l'égalité salariale, des plans d'action unilatéraux de l'employeur, augurant d'une nouvelle forme de relations sociales.

Enfin, l'égalité est de plus en plus noyée dans la diversité. Ainsi, si l'on parle davantage de l'égalité sur la place publique, les choses bougent peu en pratique, les politiques sont timorées, et, sur bien des points, la confusion sur l'objet même de l'égalité professionnelle règne.

La révélation des inégalités et des violences est un outil de sensibilisation au sens où elle permet de faire prendre conscience, pour agir, en ne se contentant pas de dire que les inégalités sont le produit de stéréotypes ancestraux.

Françoise Milewski, économiste, OFCE-Sciences Po-PRESAGE

(1) Le rapport annuel de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés. Il permet d'identifier les inégalités et de définir les actions à mener pour aller vers l'égalité des hommes et des femmes en entreprise. Source : ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

(2) La stratégie européenne pour l'emploi vise à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans toute l'Union européenne. Elle fournit un cadre qui permet aux pays de l'Union de partager les informations, de discuter et de coordonner leurs politiques de l'emploi. Source : Commission européenne.

—

A lire aussi :

- On ne naît pas scientifique, on le devient
- « Il faut faire venir les victimes de violences sexistes vers les syndicats »
- Sciences et techniques : un domaine réservé ?
- L'éducation à la sexualité, une égalité à construire
- Egalité entre les sexes : que se passe-t-il pour les enfants de 0 à 3 ans ?
- L'éducation à l'égalité commence dès la naissance

DÉBATS

- Contributions
- Témoignages
- Tribunes

DOSSIERS

- Egypte, Jordanie, Tunisie : la place des femmes au travail
- Environnement : les enjeux des inégalités de genre
- Foot au féminin
- Génération lolitas : le reflet d'une hypersexualisation ?
- Les hommes, des féministes comme les autres
- Mixité professionnelle : une utopie ?
- Publications jeunesse : une égalité à bâtir
- Retraites
- Révolutions arabes : quels enjeux pour les femmes ?
- Violences faites aux femmes

PARTENAIRES

Qui sommes-nous ?

- Comité de marrainage
- L'équipe
- Présentation

- | CONTACT |
- Tous nos dossiers
- « Le Prolongement de moi », un film de Steve Catieau
- SOUTIENS
- Mentions légales
- Conditions d’utilisation