



Atelier « Égalité professionnelle et salariale »

Dates <ul style="list-style-type: none"> ● 7 décembre sous-préfecture Bagnères-de-Bigorre ● 14 décembre sous-préfecture d'Argelès-Gazost ● 11 janvier dans les locaux du CIDFF à Tarbes. 	Durée de l'atelier	2h30
	Public cible	Tout public
	Nbre de participant.e.s	19 17 ♀ 2 ♂
	Animation	CIDFF / FJT
	Restitution au national	DDFE

Déroulement de l'atelier articulé autour de quatre items.

1/ De quoi parle-t-on ? C'est quoi une femme qui travaille ? C'est quoi un homme qui travaille ?

Les réponses à ces questions peuvent être classées en deux catégories : plan personnel / plan professionnel

C'est quoi une femme qui travaille ?	C'est quoi un homme qui travaille ?
<ul style="list-style-type: none"> ● Sur le plan personnel : <p>C'est une femme débordée qui cumule une double, voire triple journée de travail pour conjuguer sa vie personnelle, familiale et professionnelle, en particulier s'il y a des enfants. C'est donc une femme qui se doit d'être organisée, dans la mesure où son temps est compté.</p> <p>C'est une femme qui supporte « La charge mentale » elle doit « penser à tout à la maison », de l'exécution des tâches à faire pour la bonne marche de la maison à leur planification.</p> <p>C'est une femme qui s'adapte, qui surmonte les obstacles, qui est dans le dépassement de soi.</p> <p>Dans le couple, son travail est moins valorisé</p> <p>C'est une femme qui culpabilise vis-à-vis de ses proches et qui va avoir tendance à s'oublier. Une femme qui fait des choix et qui fait des sacrifices.</p> <p>Mais, le travail est aussi vécu comme une voie d'émancipation, d'indépendance, d'autonomie, d'affirmation de soi.</p> <p>C'est une femme qui a de l'ambition pour elle-même et ses enfants (modèle).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sur le plan personnel : <p>C'est le « chasseur », le « guerrier », celui qui fait vivre la famille. C'est le chef de famille. Il se croit indispensable.</p> <p>C'est la norme, par opposition à un homme au foyer ou qui ne travaille pas, susceptible d'être marginalisé ou sujet à la dépression.</p> <p>Il ramène l'argent au foyer. Il a l'autorité et on lui doit le respect. Il a le droit d'être « le roi » à la maison, d'être fatigué, d'avoir « mal au dos ».</p> <p>Il a un statut, une reconnaissance, une position sociale. Il a un pouvoir. C'est un « Super Héros ».</p> <p>Il est « Responsable ».</p> <p>Il se décharge des tâches domestiques sans culpabilité. Il est égoïste. Il a moins de contraintes et ne supporte pas la charge mentale.</p>

C'est quoi une femme qui travaille ?	C'est quoi un homme qui travaille ?
<p>● Sur le plan professionnel :</p> <p>C'est une battante, qui doit faire ses preuves tout le temps. Elle doit faire plus et mieux en gagnant moins. Elle a acquis des compétences, savoirs faire.</p> <p>C'est une femme qui veut être reconnue.</p> <p>Une femme qui travaille à moins d'opportunités professionnelles. Elle a moins de souplesse au travail, une progression de carrière ralentie par des congés maternités, parentaux...</p> <p>Elle peut être soumise au stress, au harcèlement, à la violence et à la disqualification.</p> <p>Elle est à temps partiel, sur des contrats précaires (CDD...).</p> <p>Son salaire est un salaire d'appoint, alimentaire.</p> <p>Si elle est un exemple, sa volonté de faire carrière peut être mal perçue.</p> <p>C'est une femme qui peut sacrifier sa carrière pour des raisons familiales.</p>	<p>● Sur le plan professionnel :</p> <p>Il a un vrai métier avec des perspectives et un plan de carrière.</p> <p>Il est à temps complet avec un vrai salaire.</p> <p>De prime abord c'est le chef. On va penser que c'est lui le « Boss » ou qu'il a la compétence.</p> <p>Il fait de son travail une priorité. Il est disponible.</p> <p>Il travaille forcément plus et mieux.</p>

2/ Le diagnostic : C'est quoi une femme qui a réussi ?

C'est une femme **épanouie**, qui a trouvé son équilibre sur tous les plans (personnel, familial et professionnel). C'est une femme qui **a fait des choix** qu'elle assume tant sur le plan de sa vie personnelle que professionnelle, une femme qui a osé.

Elle a su mobiliser des ressources, réseauter, s'adapter, évoluer avec son environnement.

Elle a su trouver des solutions dans sa gestion du quotidien (mobiliser l'entourage). Elle est organisée.

Elle a trouvé sa place dans la société, Elle est **reconnue**, considérée.

Elle a fait des sacrifices, a pu susciter des jalousies.

Elle est indépendante ou a le sentiment de l'être.

Elle ne se résigne pas.

Elle est bien dans sa peau. Elle a confiance en elle. Elle s'affirme.

Elle s'est affranchie, ne se soumet pas, ne culpabilise pas et sait dire « NON » ,

Elle a le droit d'être égoïste, de prendre soin d'elle.

Elle a le droit d'être fatiguée.

C'est une femme qui fait évoluer les représentations. « WONDER WOMAN ».

3/ Identification des attentes et besoins en matière d'égalité professionnelle :

C'est quoi l'égalité professionnelle ? Qu'est ce qui existe ? Y a-t-il des insuffisances, des manques et si oui, lesquels ?

- L'égalité professionnelle passe par la réaffirmation des compétences.
- L'égalité professionnelle passe par l'égalité salariale (à expérience et qualification égale). Cela reste le pré-requis à atteindre.
- L'égalité professionnelle c'est avoir accès aux métiers que l'on souhaite (ne pas s'autocensurer), au-delà des choix d'orientation façonnées par la société. Oublier les métiers de « genre ». Cela suppose de :
 - Déconstruire les représentations, lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge (orientation scolaire).
 - Travailler sur les représentations professionnelles que l'on a des métiers. Revaloriser certains métiers, certaines filières à dominante féminine.
 - Soutenir les jeunes femmes et les jeunes hommes quand ils intègrent des métiers à forte dominante masculine ou féminine. Être vigilant pour prévenir tout décrochage.
- L'égalité professionnelle, c'est pouvoir avoir les mêmes parcours, les mêmes évolutions ou perspectives de carrières, les mêmes possibilités de promotions. C'est aussi avoir les mêmes opportunités au niveau de l'embauche. (Tous les postes devraient être accessibles indifféremment aux femmes et aux hommes).
- L'égalité professionnelle, c'est accepter la différence et pour y parvenir modifier notre représentation du travail, du management en donnant à toutes et tous l'opportunité de réussir sa vie. Elle suppose une évolution du cadre de travail et des mentalités pour une meilleure conciliation des temps de vie des femmes comme des hommes. C'est générationnel aujourd'hui les jeunes femmes comme les jeunes hommes refusent de sacrifier leur vie personnelle et familiale.
- L'égalité professionnelle passe par un partage des tâches domestiques et parentales :
 - en donnant à tous l'opportunité de bénéficier des mêmes droits / l'éducation des enfants (exemple : favoriser le recours aux congés paternité et parental par les hommes)
 - en développant des lieux d'accueil, des modes de garde d'enfants adaptés et plus souples
- Le monde de l'entreprise et économique au sens large doit avoir une démarche volontariste en matière d'égalité professionnelle.

4/ Quelles solutions nouvelles ou pistes d'actions envisageables pour progresser en matière d'égalité professionnelle ?

Des pré-requis :

1. Réduire de manière très significative, voire faire disparaître, les inégalités salariales.
2. Faire appliquer les lois et donner les moyens de contrôle sur l'application de ces lois.
Exemple : Faire des audits sur l'égalité salariale. Instaurer des contrôles objectifs et augmenter les moyens de l'inspection du travail afin de sanctionner les employeurs en marge de la loi.
3. Systématiser la production de chiffres sexués pour permettre une prise de conscience et lutter contre l'invisibilité des femmes dans le public comme dans le privé.
4. Mener une réflexion pour prévenir la précarisation des femmes qui pourrait aboutir à la mise en place des mesures correctrices en faveur des bas salaires et des petites retraites.
5. Recenser et promouvoir les pratiques égalitaires

En termes de formation / sensibilisation :

1. Travailler sur les représentations en sensibilisant et formant le plus grand nombre :
 - les professionnels en contact avec les jeunes (les équipes pédagogiques et d'encadrement), les jeunes eux-mêmes ...
Exemple : Éduquer les filles et les garçons à des relations plus respectueuses, combattre les stéréotypes en leur donnant des grilles de lecture, développer le vivre ensemble.
 - les intermédiaires de l'emploi...
 - le monde de l'entreprise
2. Organiser régulièrement des campagnes de communication autour de la valeur ajoutée de la mixité professionnelle, en termes de « mieux être au travail » (articulation des temps /pénibilité...), de mobilisation de compétences et de talents ... Il faut convaincre la société toute entière (femmes et homme) de cette plus-value y compris les jeunes via les supports qu'ils utilisent (réseaux...)

En termes d'articulation des temps de vie.

1. Développer des programmes permettant aux employeurs (privés ou publics) de mettre en place des services facilitant l'articulation des temps de vie (crèches, conciergerie,...)
2. Développer les lieux d'accueil et de mode de garde des enfants, plus souples et accessibles à toutes les personnes en emploi ou inscrites dans un parcours d'insertion professionnelle.
3. Étendre les aides de la CAF, notamment celle liée à la garde des enfants de moins de 6 ans. Aujourd'hui, quel parent envisage sereinement de laisser son enfant âgé de 6 ans seul à la maison ?

Sur la formation initiale.

1. Travailler sur l'attractivité des métiers (image) en interrogeant la question de la mixité des métiers. cela permettrait également de lutter contre l'échec scolaire.
2. Renforcer les passerelles entre les filières techniques et générales.
3. Être vigilant et lutter contre le harcèlement, les violences, le bizutage dans les filières d'enseignement supérieur source aussi d'abandon ou de décrochage.

En termes de parcours professionnels.

1. Revaloriser les métiers majoritairement occupés par les femmes (métiers du Care, de l'aide à domicile...) :
 - en interrogeant la question de la pénibilité de ces métiers. Ces métiers ont-ils de bas salaires parce qu'ils sont fortement féminisés ?
 - En analysant et comparant les conventions collectives des métiers dits « masculins » et des métiers dits « féminins » et les faire progresser.
2. Il faut réinterroger le temps partiel. Il n'est pas forcément choisi et influe considérablement sur le couple.
3. Valoriser le reprise d'emploi par la révision des modes de calcul des prestations (allocation logement, CMU...) peu adaptés aux contrats courts et d'insertion. Les effets de seuil sont facteurs de découragement et n'incitent pas à la reprise.