

## **1. La promotion de l'égalité des chances dans l'Union européenne**

Le thème de l'égalité des chances, singulièrement entre les femmes et les hommes, est, depuis la signature du Traité de Rome, une priorité pour les Etats membres de l'Union européenne et un thème d'actualité dans toutes les sociétés industrialisées. Cette attention portée à l'égalité des femmes et des hommes s'explique en partie par l'objectif général de l'Union européenne qui consiste à promouvoir la croissance économique et la compétitivité, à améliorer l'emploi et à renforcer la cohésion sociale. Il s'agit d'un élément clé de l'approche mise en oeuvre par l'Union européenne pour relever les nouveaux défis en matière de politiques économique, sociale et d'emploi, qui s'inscrit dans la stratégie européenne plus générale pour la croissance et l'emploi. En effet, les femmes et les hommes tiennent une place centrale dans l'économie européenne et dans sa capacité à affronter la concurrence sur les marchés internationaux. Pourtant, le taux d'emploi des femmes en âge de travailler demeure inférieur à celui des hommes. En 2004, dans les vingt-cinq Etats-membres actuels de l'UE, le taux d'emploi des femmes était en 2004 de 55,7% contre 70,9 pour les hommes. D'un point de vue économique, il s'agit là d'un potentiel inexploité considérable qui pourrait donner une impulsion importante à l'économie européenne. Parallèlement, la participation inférieure des femmes au marché du travail les expose à un risque plus important de pauvreté et d'exclusion sociale, risque qui concerne essentiellement les femmes de plus de cinquante ans.

Plus récemment, le sommet de Lisbonne en 2000 et le livre vert sur les défis démographiques en 2005 ont mis en lumière les mutations démographiques sans précédent, liées au vieillissement, qui affectent l'Europe. Le vieillissement persistant de la population de l'Union menace la pérennité des systèmes européens de protection sociale. Favoriser la participation des femmes au marché du travail, et améliorer la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, pourrait simultanément contribuer à assurer la pérennité financière des systèmes de pension, permettre aux femmes de devenir économiquement indépendantes et de percevoir à titre personnel de meilleures retraites, mais aussi assurer que la participation des femmes et des hommes au marché du travail ne fait pas obstacle à la natalité.

Pour aborder la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, l'Union s'appuie sur une panoplie d'instruments. Les traités, d'abord, constituent une base d'action depuis 1957 (égalité de rémunération). Ce ne sont pas moins de cinq dispositions qui, aujourd'hui, consacrent de façon explicite l'égalité des femmes et des hommes comme un principe fondamental de l'Union (articles 2, 3, 13, 137, 141). S'appuyant sur les traités, l'Union a adopté depuis les années 70 treize directives en rapport avec l'égalité entre les femmes et les hommes. Celles-ci concernent essentiellement le domaine de l'emploi, à l'exception d'une directive de 2004 relative à l'égalité d'accès en matière de biens et services.

Depuis la Conférence mondiale sur les femmes organisées à Pékin en 1995, l'Union a mis en oeuvre une nouvelle stratégie transversale consistant à intégrer la dimension du genre (gender mainstreaming) dans toutes ses activités. En pratique, il s'agit d'évaluer l'impact des

politiques sur la vie et la situation des femmes et des hommes, en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes. Cette stratégie a davantage progressé dans les domaines de l'emploi et de l'inclusion sociale que dans d'autres. Ainsi, l'Union œuvre en faveur d'une progression des taux d'emploi des femmes dans le cadre de ses objectifs économiques et sociaux plus généraux fixés à Lisbonne 2000. Les chefs d'Etat et de gouvernement se sont engagés à atteindre l'objectif de 60% de taux d'emploi pour les femmes d'ici 2010. Un objectif de 50% de taux d'emploi a également été fixé pour les travailleurs de plus de cinquante ans. Le Conseil européen de Stockholm (mars 2001) a ajouté deux objectifs intermédiaires : le taux d'emploi global et celui des femmes devaient atteindre respectivement 67% et 57 % d'ici 2005. La stratégie européenne pour l'emploi est un cadre fixant des orientations communes pour la politique de l'emploi et permettant à l'UE de poursuivre ces objectifs politiques communs. L'élimination des écarts entre les femmes et les hommes est un objectif explicite de la stratégie européenne pour l'emploi. Lors de l'évaluation des programmes de réforme nationaux, la Commission européenne identifie les écarts entre les sexes (écart de taux d'emploi, de rémunération, ségrégation sur le marché du travail, différences dans les modalités permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée). Enfin, la méthode ouverte de coordination, mise en œuvre depuis le sommet de Lisbonne, vise à construire une Union européenne plus favorable à l'inclusion. Elle constitue un élément essentiel pour la réalisation de la stratégie de l'Union qui vise une croissance économique durable et une plus grande cohésion sociale. La perspective du genre constitue un aspect clé du programme d'inclusion sociale, les Etats membres s'engageant à intégrer cette dimension à tous les niveaux du processus politique. La Commission européenne évalue le degré d'application de ce principe dans les plans d'action nationaux des Etats membres.

La stratégie du gender mainstreaming est complétée par des actions spécifiques en faveur du sexe sous-représenté, destinées à remédier aux politiques ayant un impact différent sur les femmes et les hommes. Enfin, une série de programmes financiers supportent, soit de manière transversale, soit de manière spécifique, les initiatives destinées à promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

## **2. L'apport d'EQUAL dans la promotion de l'égalité des femmes et des hommes**

Une fois posé ce tableau d'ensemble, reste à examiner quel peut être l'apport d'EQUAL pour mieux cerner le phénomène de la discrimination et de l'inégalité sexuelles à l'échelle européenne et surtout contribuer à y remédier de manière structurelle. EQUAL s'inscrit dans le cadre de la stratégie adoptée par l'Union européenne afin de créer des emplois plus nombreux et meilleurs et de faire en sorte que personne ne soit privé de l'accès à ces emplois. Sa mission est de promouvoir une vie professionnelle plus inclusive, en combattant la discrimination et l'exclusion basée sur une série de critères, et notamment sur le sexe. EQUAL est mis en œuvre par le biais des Etats membres et est financé par le Fonds social européen. Les autorités nationales sont responsables de la mise en œuvre des programmes d'initiative communautaire sur leur territoire.

L'initiative EQUAL constitue un laboratoire d'idées au service de la Stratégie européenne pour l'emploi et du processus d'inclusion sociale et permet depuis 2001 d'expérimenter de nouveaux moyens de lutte contre les discriminations et inégalités dont peuvent être victimes tant les personnes à l'emploi que celles qui cherchent un emploi. EQUAL est conçu comme un laboratoire d'essai, tant sous l'angle de l'innovation en termes de pratiques et de partenariats

que sous celui de leur transférabilité à d'autres contextes thématiques, nationaux et/ou sectoriels. EQUAL se distingue dès lors des programmes principaux du Fonds social européen par sa dimension de laboratoire (principe d'innovation) et par l'accent mis sur la coopération active entre Etats membres.

La démarche globale d'EQUAL en termes d'approche intégrée et de favorisation des partenariats entre les divers acteurs concernés et leur « empowerment » respectif, ne peut qu'être fructueuse pour cerner et mettre en oeuvre les processus d'élimination des discriminations sexuelles et de promotion de l'égalité des femmes et des hommes. En effet, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes constitue un axe prioritaire du programme EQUAL, qui se traduit plus spécifiquement par deux thèmes : « concilier la vie familiale et la vie professionnelle » (G) et « réduire les écarts entre les hommes et les femmes » (H).

Deux appels à propositions ont eu lieu: le premier en 2001, le second en 2004. Lors du premier appel à projets, 197 projets ont été sélectionnés en matière d'égalité des femmes et des hommes, dont 77 projets sur le thème G et 120 sur le thème H. Lors du second appel à projets, 311 projets ont été sélectionnés en matière d'égalité des femmes et des hommes, dont 123 projets sur le thème G et 186 sur le thème H. Les PDD de la première vague, et potentiellement ceux de la seconde, constituent une source d'informations et d'enseignements non négligeable sur laquelle capitaliser pour mieux appréhender, sous plusieurs angles, les initiatives destinées à concilier la vie familiale et la vie professionnelle, ou plus généralement à réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

### 3. La sélection des projets pour le colloque du 30 mai 2006

Ont répondu au questionnaire :

<i>Pays</i>	<i>Nom du projet</i>
Autriche	FEMPOWERMENT
Autriche	Just Gem
Belgique	DIANE (entreprenariat féminin)
Belgique	IBERIOTT (indicateurs de bien être au travail avec dimension du genre)
Espagne	TEMPORA: Tots els temps en un temps
Estonie	Flexible forms of training and work
Finlande	MIRROR
France	TEMPO FM - TEMPO POUR TEMPS ORGANISE - FM POUR FEMININ & MASCULIN
Hongrie	Egyenlő munkáért egyenlő bért! e-BérBarométer
Irlande	Leadership Initiative - Females in Trade Unions (LIFT)
Italie	WORK/LIFE CONCILIATION TEAM
Italie	Ductilis
Portugal	EQUAL - Agir para a Igualdade
Portugal	Promoting equal opportunities through empowerment
Suède	Improving the representation of women in the business sector.

### 3.1 Les critères de sélection

Parmi les critères qui ont déterminé le choix des projets en matière d'égalité des femmes et des hommes, une attention particulière a été portée à leur transférabilité, soit dans d'autres contextes locaux ou régionaux, soit dans le cadre du dialogue social, national ou européen. Il était essentiel, dès lors, que les interlocuteurs sociaux soient porteurs du projet ou, à tout le moins, y aient été étroitement associés.

Il importait que les projets aient déjà produit des résultats concrets et innovants susceptibles d'être transférés. La plupart des projets sélectionnés pour le colloque du 30 mai sont donc des projets terminés dans le cadre du premier appel à proposition, même si certains d'entre eux se poursuivent dans le cadre du second appel à propositions. Sans nier la qualité des projets déposés lors du second round, il nous a semblé plus important de retenir les projets qui avaient été finalisés de manière à pouvoir les évaluer avec le recul nécessaire et de pouvoir examiner les résultats définitifs engrangés ou non par le projet.

Afin d'évaluer le caractère innovant et transférable des projets nous avons appliqué la grille d'analyse suivante à partir de données recueillies sur le site web de la Commission, des questionnaires envoyés par les porteurs de projet et des informations communiquées par des personnes ressources ou lors des réunions de coordination de la conférence du 30 mai.

1. En quoi les projets sélectionnés sont-ils illustratifs de la thématique (pertinence du projet par rapport à celle-ci) ?
2. En quoi sont-ils innovants en termes de démarche, de réponses apportées au(x) problèmes identifiés dès le départ, de partenariat (qualité du partenariat, rôle joué par les différents partenaires, dans les outputs réalisés au terme du projet) ?
3. En quoi sont-ils transférables (dans les politiques sociales, dans les négociations collectives, dans d'autres secteurs ou dans d'autres pays) avec une attention particulière porte aux projets transnationaux ? Ces projets ont-ils une pérennité (la poursuite du projet même sous un autre nom dans la deuxième phase peut être un bon indicateur) ?
4. Les partenaires sociaux ont-ils joué un rôle moteur dans le projet (soit comme coordinateur ou comme porteur de certaines actions du projet). Quel rôle spécifique ont-ils joué ? Il s'agit d'identifier clairement leur degré de participation et leur apport propre au projet.
5. Les employeurs et les syndicats sont présents comme partenaires actifs? Est-ce que le projet a un impact sur le dialogue social, sur le secteur ?

### 3.2 Les étapes de la sélection

- Après avoir parcouru l'ensemble des projets consacrés à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans les deux appels, il est apparu qu'une partie importante des projets en matière d'égalité des chances étaient portés par l'Espagne (123), l'Italie (85), suivis par la France (39) les Pays-Bas (36) et l'Allemagne (27).
- L'application du critère suivant, à savoir la participation active des partenaires sociaux au projet n'a toutefois pas permis de refléter ces dominantes nationales dans l'axe « égalité des femmes et des hommes » d'Equal. Il est en effet apparu qu'à l'exception de la France, les partenaires sociaux avaient apporté un soutien mineur aux initiatives

lancées dans les pays les plus représentés. En fait, peu de projets consacrés à l'égalité des chances portés par les partenaires sociaux ont pu être identifiés.

- Une partie des projets ont ensuite été écartés parce qu'ils n'avaient démarré que dans le cadre du second appel à projet. Seul le projet irlandais LIFT a fait exception, compte tenu de son originalité (mainstreaming de genre dans les syndicats).
- Par ailleurs, certains porteurs de projets intéressants n'ont pas répondu à notre questionnaire d'évaluation malgré plusieurs rappels. L'absence de réponse de la part de ces projets ne nous a pas permis d'effectuer une analyse plus approfondie et de disposer des éléments d'évaluation nécessaires. Cette première sélection nous a conduits à retenir 9 projets.
- **Enfin, l'application des critères d'innovation, de transférabilité et de résultats concrets nous a conduits, en concertation avec la Commission, à ne retenir que quatre projets : MIRROR (Finlande), LIFT (Irlande), TEMPO FM (France) et IBERIOTT (Belgique).** Ces quatre projets illustrent la variété des expériences menées et des facettes abordées dans la réduction des inégalités et reflètent la diversité des contextes nationaux et sectoriels présents dans l'axe prioritaire égalité des chances.

<i>Pays</i>	<i>Projets sélectionnés</i>
Belgique	IBERIOTT (indicateurs de bien être au travail avec dimension du genre)
Finlande	MIRROR
France	TEMPO FM - TEMPO POUR TEMPS ORGANISE - FM POUR FEMININ & MASCULIN
Irlande	Leadership Initiative - Females in Trade Unions (LIFT)

Nous décrivons et évaluons succinctement ci-dessous les quatre projets retenus.

## 4. Présentation et évaluation des quatre projets retenus

### 4.1 MIRROR (Finlande)

- Objectifs et méthodes

Les jeunes filles sont sous-représentées dans l'enseignement technique en Finlande. Cette faible participation est principalement attribuée à la perception négative qu'ont les filles des emplois de type technique et technologique, qu'elles considèrent comme inintéressants. Le projet Equal MIRROR visait à changer la donne et à susciter la motivation des filles à apprendre les mathématiques, les sciences naturelles et les technologies. Ciblent essentiellement les jeunes, mais aussi les parents, les enseignants et les conseillers d'éducation, le projet avait pour principaux objectifs de :

- d'augmenter la proportion de filles dans les secteurs des technologies, principalement l'ingénierie mécanique, l'IT et l'électronique en développant un enseignement motivant
- accroître **l'attractivité des carrières** possibles dans ces secteurs industriels

- créer, essayer et mettre en œuvre de **nouvelles méthodes d'apprentissage**
- développer du **matériel d'apprentissage** motivant utilisable à tous les niveaux d'enseignement
- renforcer l'utilisation des technologies de l'information par les jeunes filles dans **la vie de tous les jours**
- développer des modules **de formation en NTIC et le e-learning** à l'intention des enseignantes.

Le projet MIRROR a été divisé en plusieurs sous-projets, répartis entre les partenaires différents nationaux. Tous les niveaux du système éducatif ont ainsi pu collaborer à la mise en œuvre du projet.

- Principaux résultats

Les enseignements des recherches menées pendant le projet ont été utilisés pour informer et motiver les enseignants et éducateurs à être plus vigilants et prendre en compte les différences sexuelles dans les méthodes d'enseignement. De nouveaux contenus et méthodes pour les matières techniques ont été développés à tous les niveaux. L'information à l'égard des filles a été améliorée et accrue.

- Le **modèle de tutorat** : il permet de susciter l'intérêt des jeunes filles pour les matières techniques. Les tuteurs sont en l'occurrence des étudiants qui guident les étudiants plus jeunes et les élèves dans l'univers académique. Le tutorat contribue à créer une image positive du secteur technique, des études techniques et des possibilités de carrières dans ces domaines.
- Le développement de **nouvelles méthodes d'apprentissage et de matériel éducatif** portant une attention particulière à la dimension de genre: création d'un site web interactif à l'intention des enseignants du secondaire chargés des cours de chimie et de physique; organisation du concours annuel THIS WORKS! permettant aux élèves d'appréhender les secrets des technologies et aux enseignants de modifier leur façon d'enseigner pour répondre aux attentes des élèves et les stimuler ; élaboration d'un guide à l'intention des professeurs de mathématiques « What is mathematics needed for in work life »,....
- La réalisation d'**études sur les attitudes et les perceptions** des élèves vis-à-vis des sciences naturelles et des technologies et leur étude.

Les enseignements des recherches menées pendant le projet ont été utilisés pour informer et motiver les enseignants et éducateurs à être plus vigilants et prendre en compte les différences sexuelles dans les méthodes d'enseignement. De nouveaux contenus et méthodes pour les matières techniques ont été développés à tous les niveaux. L'information à l'égard des filles a été améliorée et accrue.

- Le partenariat transnational

Un partenariat européen, appelé VOICES a été formé. Ce partenariat regroupait, outre le projet MIRROR, les quatre projets suivants : GERI (GB), YOUTH, GENDER & CAREER (DK), GIRLS CRACK IT (AUT) et IMUMEL (ESP). Ces pays partageaient un engagement commun de lutte contre les stéréotypes de genre. Leur principal objectif visait à lutter contre le problème largement répandu en Europe de sous-utilisation des compétences féminines et de

lutter contre les stéréotypes empêchant les femmes et parfois des hommes de choisir des carrières dans lesquelles ils pouvaient maximaliser leur potentiel individuel.

- Evaluation

Le projet MIRROR répondait sans le moindre doute à l'ensemble des critères de sélection retenus. Ceci explique au demeurant qu'il connaisse un prolongement dans le cadre du second appel à projets (Narrowing the gap between genders and traditional male and female professions), ce qui témoigne de sa durabilité.

Sur le fond, l'originalité du projet réside dans la manière dont il aborde la question des stéréotypes de genre dans un secteur largement masculin comme celui des nouvelles technologies. A contre-courant de la plupart des initiatives prises actuellement dans ce domaine, qui s'appuient sur des systèmes de « marrainage » – mais dans la droite ligne des recommandations de la Commission européenne qui met l'accent sur la participation des hommes à la mise en œuvre de l'égalité -, le projet développe un modèle de tutorat dans lequel les étudiants masculins sensibilisent, informent et accompagnent les candidates aux études et étudiantes. Ce processus est de nature à assurer un renversement des stéréotypes tant auprès des étudiants que des étudiantes.

Le rôle des partenaires sociaux était de promouvoir les messages de base du projet et de diffuser les résultats finaux. Ils ont pris part à la mise en œuvre des principes directeurs dégagés, aux niveaux national et régional. Ils ont publié de nombreux articles à l'intention de leurs membres respectifs. L'implication des partenaires sociaux a été très importante, tant du point de vue théorique que technique et logistique, ce qui a constitué sans conteste l'un des facteurs clés de réussite du projet. Les partenaires eux-mêmes considèrent que les objectifs largement partagés, un intérêt réel de chacun des partenaires et une confiance réciproque ont contribué à la réussite du projet.

De l'avis des promoteurs de MIRROR, le modèle de réseau du projet et le modèle de tutorat pourraient être transférables dans d'autres réseaux et secteurs, pour autant qu'il existe une acceptation tripartite des objectifs et des actions pour assurer un développement à long terme, un engagement réel de toutes les parties dès le départ, ou développé pendant le processus, et une coopération continue à l'issue du projet via des initiatives conjointes.

- Questions à adresser aux porteurs du projet

1) Pourriez-vous présenter succinctement et concrètement la formule du tutorat. Des femmes tuteuses ont-elles été désignées ? La formule fonctionne-t-elle aussi bien selon que le tuteur est un homme ou une femme ?

2) Parmi les facteurs de réussite du projet est mentionné le consensus tripartite sur la nécessité d'investir dans la féminisation du secteur. Quelles ont été les motivations prédominantes des différentes parties, et principalement du partenaire syndical pour s'investir dans ce projet ? De telles conditions sont-elles, selon vous, susceptibles d'être réunies dans d'autres contextes sectoriels ou nationaux ?

## 4.2 LIFT (Irlande)

- Objectifs

La discrimination sexuelle est profondément ancrée dans la société irlandaise et le mouvement syndical irlandais. En dépit de la féminisation de la population active (46% de la population active irlandaise sont des femmes), les problèmes de discrimination sexuelle continuent à se poser dans les entreprises et les syndicats irlandais. Le projet LIFT – Leadership Initiative Female in Trade Unions – vise à identifier les raisons pour lesquelles les femmes n’occupent pas les fonctions les plus élevées dans les syndicats, et d’amener les syndicats à répondre aux problèmes qui se posent dans ce domaine. Les principaux objectifs du projet sont de :

- évaluer l’importance stratégique d’une implication plus profonde (y compris au niveau du leadership) des femmes dans les organisations syndicales ;
- étudier la structure et l’approche adoptée dans les programmes et initiatives actuels et passés entrepris par l’ICTU et des syndicats individuels pour atteindre une meilleure participation des femmes et leur permettre d’atteindre des fonctions supérieures ;
- définir un positionnement approprié de l’agenda sur l’égalité dans le rôle plus large du leadership ;
- identifier des activités critiques qui exigent une expérience approfondie susceptibles de stimuler l’implication des femmes dans des fonctions de leadership au sein des syndicats ;
- Examiner les carences en matière de compétences qui auront pu être identifiées au cours de ce processus ;
- créer un modèle généralisable de processus et de stratégies pour atteindre ces objectifs.

- Méthode

Le projet repose sur une approche systématique et planifiée de la responsabilisation des femmes dans le mouvement syndical dans la perspective de transformer une culture de domination masculine qui perdure depuis trop longtemps. Sont ainsi envisagées :

- des recherches quantitatives et qualitatives ;
- des formations du leadership incorporant les résultats de ces recherches ;
- Des ressources et supports de sensibilisation et formation au genre à tous les niveaux ;
- Le développement d’outils et ressources pour effectuer des « audits égalité » dans l’ensemble des syndicats affiliés ;
- Le soutien de réseaux de femmes syndicales de tous niveaux.

Le projet propose de prendre contact avec des leaders syndicaux afin d’obtenir leur soutien total et de les faire participer à ce processus de sorte que le projet produise des résultats concrets qui auront pour effet de modifier le comportement et les structures des syndicats, et ne pas se limiter à une série de recommandations élaborées dans l’espoir d’une mise en œuvre ultérieure.

- Résultats

Le projet ayant démarré en 2005, il est prématuré d'en décrire les résultats.

- Partenariat international

Un partenariat européen, appelé WREDIE, *Women's Representation and Empowerment Denmark, Ireland, Spain* a été formé. Ce partenariat regroupe, outre le projet LIFT, les deux projets suivants : CONFIO, *Conciliacion Familiar e Igualdad de Oportunidades* (ESP) et QTUR, *Qualification for being Trade Union Representative* (DK.). Il vise entre autre à : identifier les similitudes et les différences dans la participation des femmes dans les syndicats ; comparer, analyser et partager les expériences sur les approches nationales existantes ; créer un réseau sectoriel de représentants syndicaux chargé de développer, de diffuser et d'appliquer les bonnes pratiques afin de promouvoir la participation des femmes; mettre en évidence l'importance de mettre en place des structures syndicales flexibles, des services et des méthodes de travail adaptés aux besoins spécifiques des travailleuses.

- Evaluation

Compte tenu de son objet même, le projet LIFT est l'un des seuls projets retenus dans lequel ne sont représentés que les syndicats. Il est destiné à supporter les initiatives du Congress qui encouragent l'égalité de genres dans les syndicats, en assurant que ces initiatives soient intégrées dans l'agenda plus large des syndicats. LIFT se fonde sur l'idée que les femmes ont la capacité d'apporter une valeur ajoutée aux stratégies syndicales de recrutement et de rétention de leurs membres en promouvant des questions plus larges liées aux conditions de travail des femmes et des hommes. Des méthodes innovantes et plus flexibles doivent permettre d'inclure les femmes, qui doivent pouvoir exploiter leur potentiel en atteignant des rôles stratégiques et représentatifs dans le mouvement tant au niveau national que des organisations. Le projet s'inscrit dans un contexte politique réel et fait l'objet de nombreux débats et d'une prise en compte permanente au sein du mouvement syndical. Les structures du projet impliquent la participation directe au processus de tous les groupes cibles y compris les cadres dirigeants. ICTU, *Irish Congress of Trade Unions*, porteur du projet, s'assurera qu'une formation appropriée et un soutien seront apportés aux membres féminins intermédiaires et seniors; permettra l'émergence de nouvelles méthodes d'organisation au sein des structures syndicales existantes; fournira une aide non négligeable aux syndicats affiliés pour gérer ces changements de manière stratégique.

Bien que relevant du second appel d'offre – et ne disposant donc pas encore de réalisations -, LIFT a été retenu en raison de l'importance de la thématique traitée et de son caractère transférable (la représentation des femmes dans les syndicats est un problème partagé par la majorité des pays de l'Union), mais surtout en raison de la méthode très concrète et systématique proposée qui aborde de manière innovante l'ensemble des facettes de la question. L'approche systématique et planifiée de la responsabilisation des femmes dans le mouvement syndical dans la perspective de transformer une culture de domination masculine qui perdure depuis trop longtemps, de même que l'implication étroite des leaders syndicaux afin d'obtenir leur soutien total et de les faire participer à ce processus, apparaissent à la fois comme des méthodes novatrices et originales et des conditions de réussite du projet.

En principe, l'approche et les méthodes mises en oeuvre devraient produire des résultats concrets qui auront pour effet de modifier le comportement et les structures des syndicats, et ne pas se limiter à une série de recommandations élaborées dans l'espoir d'une mise en oeuvre ultérieure. Le projet devrait ainsi améliorer la possibilité des femmes de participer activement à tous les niveaux du travail syndical et, en conséquence, d'influer sur les agendas des syndicats aussi bien au niveau interne (assurant une intégration totale des femmes dans les syndicats et favorisant la parité dans les activités et les prises de décision à tous les niveaux), qu'au niveau externe en termes de création de postes plus nombreux et plus importants pour les femmes, de prise en compte des problèmes de discrimination sexuelle dans les négociations collectives, de salaire égal à travail de valeur égale, d'accès à la promotion pour les femmes, de sensibilisation à la discrimination sexuelle des syndicalistes et des employeurs hommes et femmes, de lutte contre la violence vis-à-vis des femmes.

- Questions à adresser aux porteurs du projet

- 1) Quels sont, selon les études et les projets menés dans le cadre de LIFT, les principaux obstacles qui, dans la culture syndicale, entravent le leadership féminin ?
- 2) En l'état du projet, pouvez-vous dire si les expériences menées ont été concluantes pour augmenter le leadership féminin ?
- 3) L'accroissement du leadership féminin a-t-il modifié (ou est-il selon-vous susceptible de modifier) l'agenda des revendications collectives?

## 4.3 TEMPO FM (France)

- Objectifs

Le projet « TEMPO FM » pour TEMps Organisé pour Féminin & Masculin vise à assurer l'égalité des hommes et des femmes dans la recherche de solutions de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Cette recherche s'est effectuée en réunion commune entre les délégations d'employeurs et les centrales syndicales.

Depuis une trentaine d'années, le paysage commercial français a été fortement modifié avec l'apparition de la grande distribution et, que ce soit en centre-ville ou dans les villages, l'activité économique, sociale et culturelle est conditionnée par la vitalité des différents acteurs du commerce de proximité. Les métiers de bouche et particulièrement les Charcutiers - Traiteurs et les Pâtisseries - Chocolatiers participent de façon prépondérante à la vie sociale d'un quartier, d'un village. L'enjeu économique de ces structures s'est traduit peu à peu par un enjeu social pour la société tout entière. Ce lien social est majoritairement créé et entretenu au sein de la boutique.

Aujourd'hui, pour exercer ce rôle et faire face à ces nouvelles attentes, ces professions sont confrontées à une multitude de contraintes qui se traduisent au quotidien par un emploi du temps perçu comme immuable (travail tous les week-ends, les jours fériés, en soirée pour l'activité Traiteur), et de plus en plus, décalé avec la vie actuelle. Ces conditions de travail entraînent une désaffection croissante pour ces métiers ainsi que des problèmes de recrutement et de création et reprise d'entreprises. La généralisation de la Loi sur les 35 Heures n'a fait qu'aggraver le fossé.

D'autre part, les entreprises travaillent avec un effectif minimum, et toute absence perturbe gravement leur fonctionnement. Des solutions de remplacement doivent impérativement être mises en place pour pallier aux absences en cas de suivi de formation nécessaire pour évoluer, de congé de maternité (ou d'adoption) et, depuis Janvier 2002, de paternité, de maladie, d'accident, d'enfant malade, mais aussi d'engagement dans la vie sociale (pompier, association, parents d'élèves etc).

Cette problématique est plus forte pour les personnels de boutique majoritairement féminin qui ont de plus en plus de mal à concilier vie professionnelle et vie privée. Ces impératifs de présence ont conduit les professionnels à se replier sur eux mêmes (le système s'auto-alimente) et suscitent des comportements inverses à ceux préconisés par les méthodes actuelles de commercialisation.

Le projet vise donc à :

- Organiser le travail dans les entreprises de manière à dégager plus de temps libre pour tous : salarié(e)s, chefs d'entreprise, conjoints ;
- Trouver des moyens pour pallier les absences.

- Méthode

Le projet repose sur 4 grandes phases :

1. Etude des sujétions particulières de l'Emploi dans les activités de charcutier-traiteur, pâtissier, traiteur de réceptions en regard de la conciliation vie professionnelle / vie privée ;
2. Recherche et expérimentation de tous les dispositifs permettant d'atteindre l'objectif d'un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée :
  - Création de nouveaux emplois pour des tâches spécialisées ;
  - Recrutement de “ nouvelles recrues ” à différents niveaux ;
  - Mise en place de dispositifs d'adaptation aux différentes tâches pouvant être dissociées des savoir-faire professionnels ;
  - Utilisation, voire mutualisation des ressources techniques permettant de “ gagner “ et d'améliorer la productivité ;
  - Mise en commun de ressources Humaines ;
  - Recherche de mesures de compensation aux différentes contraintes des métiers.
3. Recherche et expérimentation de solutions de remplacement en cas d'absence.
4. Création d'un dispositif d'accompagnement des entreprises dans la mise en oeuvre des solutions proposées visant une nouvelle approche des ressources humaines dans l'entreprise.

Les bénéficiaires ont été impliqués tout au long du projet : participation de professionnels au Comité de pilotage du projet, participation aux recherches et expérimentations, validation des propositions formulées par les instances représentatives (commissions paritaires, instances féminines, conseils et assemblées....), diffusion dans les journaux, revues professionnelles, sites Internet, etc.

- Quelques résultats

- le « livret métier » permettant un recrutement optimal du personnel, un accueil et une intégration dans l'entreprise et une adaptation rapide aux pratiques spécifiques des entreprises ;
- l'outil de rationalisation des temps de production dans le laboratoire de pâtisserie permettant de dégager des temps libres tant pour le personnel masculin que féminin ;
- la création de deux groupements d'employeurs (un par région expérimentale), dispositif particulièrement souhaité des syndicats et des employeurs.

- Partenariat international

Un partenariat européen, appelé VI.TE.SA a été formé. Ce partenariat regroupait, outre le projet TEMPO, les deux projets suivants : FLAVIA, Family Work Active Life (IT) et SABER SER MAIS (PT). Les problématiques communes aux trois projets concernaient entre autres la

mise en place d'une base de données avec des instruments et des outils pour analyser les besoins locaux et la création d'une équipe de formation adaptée aux nouveaux emplois ou aux nouveaux services pour mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle.

- Evaluation

Alors que le secteur continue de perdre des emplois et des entreprises, ce projet propose d'expérimenter des solutions susceptibles de lever les contraintes qui dissuadent nombre de personnes de s'intéresser à ce secteur. TEMPO FM doit logiquement améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes puisqu'il porte sur les deux fonctions du secteur (fabrication et vente) et vise à dégager plus de temps pour tout le personnel.

Le projet témoigne d'un investissement important tant de la part des employeurs que des syndicats qui ont mené d'une part une action concertée de recherche d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle au travers de la rationalisation et de l'organisation du travail et, de l'autre, une étude commune sur la mise en place d'expérimentations et d'outils. En effet, les outils ont fait l'objet d'une évaluation commune entre les partenaires sociaux avant leur mise en application et ont été mis en œuvre par les employeurs des deux régions expérimentales. Par ailleurs, du côté syndical, la Confédération nationale de la pâtisserie et confiserie et la Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et des traiteurs avaient déposé simultanément en juillet 2001, et sans concertation, un projet EQUAL pour tenter de répondre aux préoccupations légitimes des personnels en terme de conciliation vie professionnelle – vie privée. La réussite du rapprochement des deux projets est en soi une preuve de la motivation des professionnels à s'impliquer dans ce projet. Les porteurs du projet eux-mêmes considèrent que la grande convivialité entre les partenaires, la recherche sincère de solutions communes répondant aux objectifs et la bonne connaissance du milieu professionnel et de ses besoins par les partenaires ont constitué des facteurs clés de réussite.

Il convient toutefois de souligner que l'adaptation des instruments aux très petites entreprises, la difficulté de réunir les syndicats à l'échelon régional, et la résistance des artisans à travailler collectivement semblent avoir constitué autant d'obstacles à la parfaite réalisation du projet.

L'un des aspects les plus innovants réside dans le fait que ces professions généralement individualistes ont collaboré avec les Fédérations nationales des CUMA (Coopératives d'utilisation de matériel agricole) - qui s'étaient déjà engagées dans un processus analogue - pour expérimenter la mise en place de **structures de remplacement et de mutualisation**. La mutualisation de matériel et de fabrication n'a toutefois pas pu être mise en œuvre, mais cette démarche a néanmoins donné lieu à la création de deux groupements régionaux d'employeurs, dispositif particulièrement souhaité des syndicats et des employeurs et considéré comme une solution efficace par les partenaires. Les objectifs de ce rapprochement sont : la réduction des charges et l'amélioration des conditions de travail, le maintien des entreprises, et la conservation d'un lien social. Les CUM (Alimentaire) peuvent être des lieux d'échanges et de réflexion porteurs de valeurs, de solidarité et d'entraide. Elles peuvent être porteuses d'initiatives locales créatrices d'emplois.

- Questions à adresser aux porteurs du projet
- 1) Pourriez-vous présenter un ou deux exemples concrets et illustratifs des aménagements de l'organisation du travail qui ont libéré du temps pour le personnel ? En quoi ces aménagements se sont-ils révélés favorables à la qualité de travail de travail du personnel féminin ?
  - 2) Pourriez-vous décrire succinctement la solution des groupements d'employeurs et son intérêt pour améliorer l'égalité des femmes et des hommes dans le secteur ?

## 4.4 IBERIOTT (Belgique)

- Objectifs

L'interrogation à l'origine du projet était la suivante : la qualité de la vie au travail a-t-elle la même signification pour les hommes que pour les femmes, si l'on tient compte de la vie hors travail ? Ces préoccupations n'étaient pas neuves. Les réflexions de ce projet faisaient suite à deux études menées dans le cadre de projets ADAPT. IBERIOTT est un projet mené dans le secteur de l'industrie, qui visait d'une part la formation de demandeurs d'emploi afin de les rendre plus aptes à s'insérer sur le marché du travail, d'autre part à développer des indicateurs de bien-être dans les entreprises en tenant compte de l'organisation du travail du temps dans et hors de l'entreprise ainsi que des perceptions des hommes et des femmes.

- Méthode

Les principales étapes du projet étaient de :

- dégager des critères qui puissent cerner la notion de bien-être au niveau micro-économique et renvoyer à celle de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Il s'agissait d'avoir des critères proches de la réalité de la population en se fondant sur des données subjectives et objectives. L'approche des genres était transversale et intégrait la dimension homme/femme pour la définition de ces indicateurs ;
- confronter différents points de vue concernant l'équilibre entre organisation du travail et temps de travail ;
- tester ces indicateurs dans un secteur qui expérimentait la réduction et l'aménagement du temps de travail ;
- donner des outils d'analyse pour cerner cette problématique en intégrant la dimension de genre et en prenant en considération la ségrégation professionnelle.

La démarche méthodologique prônée pour l'élaboration de l'outil a tenu compte de l'aspect « égalité hommes – femmes » et conciliation de la vie familiale et professionnelle. Ont donc fait l'objet d'investigation des entreprises à majorité masculine (95%), mixte et à majorité féminine. Il s'est avéré extrêmement difficile de trouver des entreprises à forte majorité féminine, le maximum étant de l'ordre de 70%.

- Résultats

- Le projet IBERIOTT a abouti à la création d'un outil de mesure et d'analyse de la qualité de vie et du bien-être au travail. Il permet d'une part à l'utilisateur de mesurer la qualité de vie des travailleurs et travailleuses, et d'autre part d'effectuer des comparaisons entre services, entre types de personnel, entre sites... ou tout simplement de mesurer l'évolution d'une même entreprise. Grâce à ces outils, les travailleurs et leurs représentants sont mieux armés pour cerner les différentes facettes de la qualité de vie au travail et de l'articulation des temps.
- Ce livret permettant de « mesurer » le bien-être des travailleurs et travailleuses a pris la forme d'un questionnement « multi-niveaux » et d'une série d'indicateurs.
- Cet outil est dit « multi-niveaux » : le premier relève des éléments objectifs au niveau de l'entreprise elle-même, le deuxième interroge objectivement la vie du personnel de l'entreprise, le dernier niveau récolte l'opinion des travailleurs et travailleuses quant à leur qualité de vie au travail. Les deux premières phases engendrent des réponses objectives tandis que la dernière phase donnera des réponses plus subjectives et demandera une petite enquête d'opinion auprès des travailleurs et travailleuses.
- Cet outil est également divisé en thématiques : la situation de travail, les horaires, l'évolution personnelle, les infrastructures, la mobilité, les activités hors travail, la sécurité.

- Partenariat international

Un partenariat européen en matière d'emploi, d'égalité et de conciliation, appelé HERA, a été mis sur pied. Ce partenariat regroupait, outre le projet IBERIOTT, les deux projets suivants : TIMETIS (FR) et ODISEA (ESP). Ces projets véhiculaient une vision et une stratégie d'intervention selon lesquelles la conciliation entre la vie professionnelle et familiale et l'égalité des chances dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi devaient découler de l'acquisition d'une série de compétences issues d'un système de valeurs approprié.

- Evaluation

C'est sans conteste l'originalité de l'interrogation de départ, de la méthode retenue et de l'outil appliqué qui ont déterminé la sélection du projet Iberiott. L'application rigoureuse d'une approche et d'une méthode genrées, tant dans le questionnement que dans la méthode appliquée ont conduit au développement d'un outil à la fois élaboré, simple d'usage, offrant un indicateur de qualité de vie dans l'entreprise qui prend en considération les différents temps de vie d'un et d'une travailleuse, et permettant la recherche de solutions en situation. L'outil est aisément transférable dans d'autres secteurs et contextes nationaux.

Le projet a associé des syndicats et des employeurs, dans la mesure où les représentants des travailleurs et les directions des ressources humaines étaient susceptibles de faire usage de l'outil envisagé. La démarche méthodologique choisie a par ailleurs rassemblé lors de tables rondes (sur les thèmes suivants : impact de l'organisation du travail, innovations contractuelles, identification des facteurs de bien-être, l'aménagement du temps de travail) des représentants patronaux, des délégués syndicaux, des chercheurs et des travailleurs. Elles avaient pour but de collecter des informations et des perceptions des différents acteurs et

abordaient sous des formes diverses les thématiques étudiées. Employeurs et représentants syndicaux utilisent désormais le « livret » élaboré et s'en servent à des fins de revendications ou pour apporter des améliorations dans l'entreprise et son environnement (crèche, garde d'enfants,...). Ils peuvent depuis 2005 bénéficier de cycles de formation à cette fin.

En dépit du succès incontestable du projet dans la phase 1, le nouveau projet qui intégrait bien d'autres dimensions n'a pas, au grand regret des partenaires du projet, été retenu dans la phase 2.

- Questions à adresser aux porteurs du projet

Question 1 : Lors du test de l'outil, dans quelle mesure la perception de la qualité de la vie au travail et la (re)définition des indicateurs ont-elles été influencées/déterminées par la composition du personnel de l'entreprise (majoritairement masculine/majoritairement féminine/mixte) ?

Question 2 : Pouvez-vous décrire un ou deux changements concrets et illustratifs consécutifs à l'application de l'outil dans l'entreprise ?

Question 3 : Quelle est la motivation première des employeurs pour appliquer l'outil dans leur entreprise ?

## Références

Commission européenne, l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes, 2005, 34 p.

Silvera, Rachel ; Buseyne, Nadia et Donlevy-Gomes Vicik, Articuler vie professionnelle et vie personnelle, les expériences des projets Equal français 2001-2004, Paris, Racine, Les cahiers, 2004.