

La dimension de genre dans l'orientation professionnelle

La plupart des Danois pensent que l'égalité des chances pour les femmes et les hommes existe déjà dans leur pays. Le taux d'emploi des femmes atteint plus de 80%, ce qui montre qu'il n'existe guère d'obstacles à l'accès des femmes au marché de l'emploi. Toutefois, un examen plus approfondi des statistiques révèle d'énormes écarts entre le nombre d'hommes et de femmes dans certains secteurs et professions et un pourcentage exagérément faible de femmes dans des fonctions de cadres supérieurs. Des divisions similaires existent dans l'enseignement, où filles et garçons tendent à choisir des carrières très traditionnelles. Malgré les politiques et législations sur l'égalité des sexes mises en place de longue date dans ce pays, les disparités engendrées par des stéréotypes de genre semblent y subsister.

Sous la houlette du Centre danois de recherche sur l'égalité des sexes, de l'Université de Roskilde, le partenariat de développement EQUAL (PDD) «Unge, køn og karriere» (Jeunesse, genre et carrière) s'est fixé pour objectif d'élargir les choix professionnels des femmes et des hommes et de mettre fin à la forte ségrégation par genres sur le marché de l'emploi. Ce projet s'est concentré sur les années cruciales de la vie des jeunes pendant lesquelles les rêves de carrières futures se transforment en plans concrets. Il a ciblé les conseillers en orientation professionnelle et les enseignants des écoles primaires et secondaires inférieures, ainsi que les parents, parce que ces groupes jouent un rôle important pendant cette période.

Les conseillers en orientation professionnelle: des acteurs clés

Dans un premier temps, le projet souhaitait créer une solide base de connaissances sur les méthodes utilisées par les conseillers en orientation professionnelle et sur leur impact. Le PDD a donc mené deux grandes enquêtes: l'une a analysé les pratiques des conseillers en orientation professionnelle, tandis que l'autre a évalué les expériences de jeunes femmes et hommes au sein du système danois d'orientation scolaire.

Sur la base de ces études, le projet a élaboré un programme de formation pour les conseillers en orientation professionnelle et les enseignants, avec pour objectif de les sensibiliser à la dimension de genre dans leur travail et d'améliorer leur connaissance de facteurs menant à la ségrégation professionnelle. Mis en œuvre dans tout le pays en 2003 et 2004, ce programme a attiré un grand nombre de participants. Des conseillers ont présenté leur propre cas et en ont discuté à la lumière des recherches réalisées par le PDD.

Si l'intérêt des femmes pour les professions non traditionnelles est assez bien compris, beaucoup de blocages psychologiques sont apparus lorsqu'il s'est agi de proposer à de jeunes hommes des carrières dans des domaines traditionnellement féminins. Les discussions de groupe ont stimulé une réflexion plus approfondie sur la nature future des emplois masculins, étant donné que nombre d'emplois traditionnellement masculins, surtout dans l'industrie, sont menacés par la mondialisation.

Promouvoir les discussions en famille

En parallèle, le projet EQUAL a organisé des cours pour les parents d'élèves des 7^e à 10^e années (enseignement secondaire inférieur). Ces cours ont été mis sur pied en collaboration avec des conseillers scolaires et des enseignants et ont donné aux parents des informations sur les perspectives actuelles et futures du marché de l'emploi, dans le but de stimuler une réflexion moins stéréotypée sur les choix d'orientation scolaire. Avant le cours, les élèves ont ramené à la maison un formulaire à remplir séparément par l'enfant et ses parents, en vue de susciter un «débat familial» sur l'avenir de l'élève. Un suivi a été organisé pendant le cours, les parents étant encouragés à comparer les aspirations de carrière de leur enfant avec leurs propres attentes. Les parents ont réagi très positivement à cette méthode, qui a souvent permis de poursuivre le dialogue à la maison.

Dès les premiers stades de la planification et de la programmation des activités, le PDD a voulu avoir une influence sur la restructuration du système danois d'orientation professionnelle projetée par le gouvernement. Ce débat politique semblait offrir une occasion idéale d'encourager l'intégration de la dimension de genre. C'est pourquoi le PDD a tenté d'influencer à la fois le processus législatif et les plans de création de nouveaux centres d'orientation professionnelle ainsi que la formation future des conseillers en orientation.

En décembre 2003, le ministre de l'éducation a rassemblé des experts et intervenants dans un «Forum de dialogue» permanent, destiné à inspirer et suivre l'élaboration et la mise en œuvre de la réforme. Deux partenaires du PDD EQUAL – le Centre de recherche sur l'égalité des sexes et l'Université pédagogique danoise – ont été invités à se joindre à ce forum.

Pendant des années, l'égalité entre les femmes et les hommes n'a pas été abordée dans le contexte de l'orientation professionnelle. «En 2002, explique Aase Rieck-Sørensen, les choses ont commencé à changer. Face aux déficits de compétences générés par l'évolution démographique, tant les conseillers en orientation professionnelle que le ministère de l'éducation ont porté un intérêt croissant au développement du potentiel de tous les jeunes et par conséquent à l'adoption d'une nouvelle approche tenant compte de la dimension de genre, qui rend ce développement possible.»

Intégrer la dimension de genre dans l'orientation professionnelle

Entre-temps, des événements organisés par le PDD ont provoqué un large débat sur les genres et les choix de carrière, qui a exercé une influence démocratique ascendante sur le

processus décisionnel. De ce fait, une dimension de genre est à présent fermement ancrée dans le système danois réformé d'orientation professionnelle. Le ministère de l'éducation est un des partenaires d'un nouveau projet EQUAL visant à élargir le thème du genre et de l'orientation professionnelle pour y inclure l'ethnicité, projet qui s'appuiera sur les résultats du premier projet EQUAL. Il a en outre constitué un groupe de travail interministériel chargé d'émettre des propositions concrètes pour vaincre la ségrégation des genres dans l'éducation et les choix de carrière ainsi que sur le marché de l'emploi.

Le PDD estime avoir particulièrement bénéficié des nouvelles méthodes mises au point par ses partenaires transnationaux dans le cadre du partenariat EQUAL Voices, auquel ont participé des projets d'Autriche, de Finlande, d'Espagne et du Royaume-Uni. «Le processus d'apprentissage nous a tous aidés à parvenir à une meilleure compréhension du concept de l'intégration de la dimension de genre et à nous rendre compte qu'il restait nécessaire de mener des actions spécifiques pour les femmes et, dans bien des cas, aussi pour les hommes», conclut Aase Rieck-Sørensen, une des gestionnaires du projet.

Une version plus détaillée de ce projet et d'autres succès d'EQUAL sont disponibles à l'adresse:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/search_fr.cfm



Pays: Danemark
Nom du projet: Unge, køn og karriere (Jeunesse, genre et carrière)
Durée du projet: novembre 2001 – novembre 2004
Domaine prioritaire FSE: égalité des chances
Financement du FSE: 293 151 €
Financement total: 586 375 €
Partenaires nationaux EQUAL:
Centre danois de recherche sur l'égalité des sexes, Center for Ungdomsforskning, Danmarks Pædagogiske Institut, Wolthers Consult
Partenariats transnationaux avec: Autriche, Finlande, Espagne, Royaume-Uni
Coordonnées:
Centre for Ligestillingsforskning
Aase Rieck-Sørensen & Sine Lehn
Universitetsparken 1, CAT-bygningen
DK-4000 Roskilde
Tél.: +45 46742990
E-mail: ars@celi.dk
Site Internet:
www.unge-karriere.socialfonden.net