

COMBLER LES ÉCARTS HOMMES-FEMMES POUR COMBLER LES DÉFICITS DE COMPÉTENCES LES CONTRIBUTIONS D'EQUAL À LA COMPÉTITIVITÉ EUROPÉENNE

Les femmes sur le marché du travail: de plus en plus qualifiées mais encore sous-employées

Dans la plupart des États membres de l'UE, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à achever des études secondaires. Elles constituent la majorité des étudiants universitaires et s'introduisent de plus en plus dans les domaines traditionnellement masculins tels que les mathématiques, les sciences et le génie civil. Selon des études, les femmes possèdent de nombreuses qualités qui sont appréciées par les services du personnel, notamment l'opiniâtreté et la discipline, la sociabilité et un talent remarquable pour les langues et la communication.

Pourtant, ces incursions dans de nouveaux domaines et ces atouts ne sont pas reflétés par la position des femmes sur le marché du travail. Les ségrégations de type sectoriel et professionnel ont la vie dure et demeurent un obstacle majeur à l'égalité de traitement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de rémunération. En l'an 2000, près de la moitié des femmes (48%) ayant un emploi rémunéré dans l'UE travaillaient dans seulement quatre domaines d'activité: les soins de santé et les services sociaux, l'enseignement, l'administration publique et le commerce de détail. Par contraste, au cours de la même année, à peine un tiers des hommes travaillaient dans quatre secteurs d'activité: la construction, l'administration publique, le commerce de détail et les services commerciaux.

Désamorcer la "bombe à retardement démographique"

Depuis des années, les décideurs politiques de tous niveaux insistent, avec de piètres résultats, sur la nécessité de maximiser la contribution économique des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées. Les conséquences de la "bombe à retardement démographique", c'est-à-dire un manque considérable d'offre de main-d'œuvre et des écarts de compétences croissants, peuvent déjà s'observer dans plusieurs secteurs économiques tels que les sciences, les technologies, l'ingénierie et la construction ainsi que les secteurs de la santé et des soins. Les entreprises, en particulier celles qui luttent pour opérer au niveau mondial, ont du mal à élargir leur base de compétences et à accroître leur compétitivité.

Développer le plein potentiel des femmes et des hommes

Les bonnes pratiques EQUAL qui illustrent plusieurs manières efficaces de combler les écarts de genre au niveau sectoriel et professionnel apportent une contribution précieuse à la diversification et à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre européenne. Les approches EQUAL qui montrent des indications particulièrement encourageantes de changements émergents sont celles qui ont intégré différents éléments de politiques de déségrégation réussies.

Des approches "biographiques"

La couverture du cycle de vie éducatif complet des femmes et des hommes au travers d'approches "biographiques" a généré de nombreux résultats positifs. EQUAL a développé et testé des programmes qui élargissent les choix dans les filières d'enseignement et de formation, dès la maternelle, en passant par la totalité des études primaires et secondaires jusqu'à la formation professionnelle et l'enseignement universitaire, et au-delà. Alors que par le passé, les projets ne pouvaient viser qu'une ou deux étapes d'un cycle de vie éducatif, EQUAL a montré l'existence de modalités et de moyens permettant de couvrir la totalité de ces étapes. L'implication d'institutions qui n'avaient jamais travaillé ensemble a été cruciale pour dépasser les modes de pensée compartimentés et préparer la voie à des concepts d'apprentissage tout au long de la vie qui survivront à la durée d'existence de l'initiative EQUAL.

Ecoles maternelles et primaires

EQUAL a accompli des efforts considérables non seulement pour contrer les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge mais aussi pour développer des politiques et pratiques visant à encourager l'excellence dans l'enseignement, en tant qu'investissement dans les ressources humaines de l'avenir. En travaillant avec des enseignants et des parents, EQUAL a contribué à effacer la croyance que les filles, par exemple, manquaient d'intérêt et de compétence pour la technique, ou que les garçons étaient à la traîne en termes de compétences littéraires et de communication. De plus, les visites d'entreprises se sont révélées un excellent moyen de remettre en cause les stéréotypes de genre. Il a ainsi été demandé aux élèves de réaliser des sondages sur les emplois des femmes et des hommes, dont les résultats ont suscité des questions sur les causes de l'inégalité et la façon dont les enfants envisageaient leur propre vie d'adulte dans une société plus égalitaire. Les modèles qui en ont été déduits commencent à faire partie intégrante de la formation des enseignants et de leur apprentissage tout au long de la vie.

Écoles secondaires

Grâce aux approches développées pour les écoles secondaires, plus de filles ont choisi des matières, formations ou types d'enseignement non traditionnels. Ces approches doivent une grande partie de leur succès au fait qu'elles sont organisées comme un processus continu et non comme une suite d'événements sporadiques. Elles se sont concrétisées en Espagne, par exemple, par la création de programmes de cours innovants qui remettent en cause les rôles de genre traditionnels ainsi que l'intégration subtile des stéréotypes correspondants dans la science et la technologie. Plutôt que de proposer de nouveaux cours généraux sur l'égalité des chances, ces programmes tirent profit de processus ménagers tels que la cuisson ou le repassage pour expliquer certains phénomènes chimiques et physiques. Les jeunes ont ainsi appris les différents états des corps solides, liquides ou gazeux en confectionnant du chocolat, du cacao et de la crème glacée.

Les autres essais qui ont été couronnés de succès sont notamment des cours de TIC spécifiquement destinés aux filles, des clubs Internet et des camps d'été pour "jeunes inventrices" ou des semaines de prise de connaissance dans les entreprises des partenariats. Les jeunes femmes qui ont réussi à s'immiscer dans des métiers à dominance masculine ont joué un rôle important car elles ont servi de modèles de rôles et de "mentors".

Formation et enseignement initiaux

Le fait d'accompagner les progrès d'apprentissage des jeunes femmes dans les filières non traditionnelles de formation initiale et d'enseignement pour adultes a eu pour effet une diminution notable du taux d'abandon et une augmentation du nombre de femmes passant directement d'une formation à un emploi. Les programmes de "mentorat" qui assurent un appui professionnel et personnel au cours des phases initiales de la formation et/ou de l'emploi sont apparus comme de puissants moyens de déségrégation.

Formation continue pour les femmes

Des "parcours complets" combinant évaluation des compétences, conseils, orientation, formation, coaching, placement en entreprise et mise en réseau ont constitué l'approche la plus efficace pour aider les femmes à accéder à l'emploi dans un domaine masculin. La formation a été façonnée en fonction des compétences exigées par les entreprises tout en reconnaissant la valeur des compétences "spécifiquement féminines". Par exemple, l'initiative EQUAL en Allemagne a montré comment le fait de donner à des diplômées universitaires sans emploi une formation d'experts en gestion des connaissances couvrant les aspects techniques liés à la recherche, la catégorisation et la systématisation des connaissances, pouvait reposer de façon spécifique sur les capacités des femmes en matière de traitement multitâche, de communication et de travail d'équipe. Ces compétences se sont avérées une base solide pour stimuler et orienter les processus d'apprentissage dans les organisations. Des placements d'expérience professionnelle ont convaincu les employeurs de la qualité de ce nouveau profil, et la plupart des participantes ont reçu des propositions d'emploi avant même la fin du programme.

Transformer les enseignants, les formateurs et le personnel d'orientation en autant d'agents de changement

EQUAL œuvre avec efficacité pour changer les attitudes des personnes qui jouent des rôles cruciaux dans le processus de choix et de développement de carrière des femmes et des hommes.

Bien que le sujet de l'égalité des chances figure dans la formation des conseillers de carrière dans beaucoup de pays, l'expérience laisse à penser qu'il n'est pas transféré dans les situations de travail. Souvent, l'orientation fournie aux jeunes femmes et hommes est "aveugle à la dimension de genre", c'est-à-dire qu'une procédure perçue comme neutre mais reflétant de façon intrinsèque les stéréotypes de genre est suivie, empêchant ces jeunes de réaliser le maximum de leur potentiel. Le développement de conseils et d'orientation "conscients de la dimension de genre" a fait une différence. Il a fallu pour cela prévoir la formation continue des conseillers en carrière ainsi que la formation des formateurs destinés à former les futurs conseillers. Au Danemark, les bonnes pratiques EQUAL ont inspiré les décideurs politiques pour l'élaboration et l'adoption en 2003 de la nouvelle loi nationale sur l'orientation éducative et professionnelle, et ont apporté des contributions au nouveau programme de diplômés de conseillers professionnels mis en œuvre en 2004.

Les cours EQUAL relatifs à l'égalité de genre ont permis aux managers, aux conférenciers, aux formateurs et au personnel auxiliaire de l'enseignement pour adultes, de l'enseignement supérieur et des régimes de formation sur le lieu de travail, de répondre aux besoins en apprentissage des femmes qui suivent des études dans des domaines masculins. Par exemple, 400 conseillers en carrière et 500 conférenciers et formateurs de 100 organisations des quatre coins du Royaume-Uni ont été formés dans le but de créer un environnement d'apprentissage propice pour les femmes. Ce "paquet" de formation consiste à examiner les styles d'apprentissage des femmes, le contenu des cours et le recrutement, et fournit des exemples de pratiques pédagogiques renforçant l'estime de soi et la confiance en soi. Ce paquet fait l'objet d'une forte demande, en particulier de la part des fournisseurs de formation sur le lieu de travail, lesquels doivent respecter des objectifs nationaux en matière de développement de la main-d'œuvre comportant des aspects de genre et de diversité.

Afin de pallier les écarts alarmants dans les secteurs de la santé et des soins, des partenaires EQUAL du Danemark s'efforcent d'attirer les hommes vers les soins aux personnes âgées. Un groupe de soignants masculins a reçu une formation d'"ambassadeurs" chargés de déraciner le mythe selon lequel les femmes sont prédestinées à ce type de travail. Grâce à des activités de sensibilisation et de formation pour les orienteurs professionnels, les enseignants et le personnel soignant, des changements ont pu être introduits dans un environnement de formation et de travail entièrement féminin. Cette expérience danoise montre comment, en incitant au recrutement d'hommes pour des postes de formateurs et en menant une orientation sur le lieu de travail, il est possible d'accroître la présence des modèles de rôles masculins, une condition indispensable pour vaincre la ségrégation de genre dans ce secteur du marché du travail.

Convaincre les employeurs de devenir des acteurs proactifs

La promotion de l'égalité des chances en partant du point de vue de la justice sociale n'a pas réussi à convaincre les entreprises de refaçonner leurs politiques du personnel et des ressources humaines. Seuls des faits concrets relatifs aux bénéfices commerciaux à gagner du recours aux ressources féminines inexploitées suscitent ce type de changement. La réussite de scénarios EQUAL concernant l'accroissement du recrutement et la promotion des femmes est due pour l'essentiel au besoin croissant de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs économiques. De plus, l'expérience d'EQUAL a montré que la concurrence que se livrent les entreprises pour attirer et conserver la main-d'œuvre la plus qualifiée a tendance à tourner à l'avantage des femmes qui ont reçu une formation dans un domaine traditionnellement masculin.

EQUAL a prouvé que l'implication des organisations d'employeurs en tant que partenaires actifs est essentielle pour l'ouverture aux femmes de carrières non traditionnelles. Au Royaume-Uni, le Conseil pour la formation en ingénierie et construction a diffusé un programme EQUAL conçu pour mener un audit des pratiques de recrutement et des milieux de travail, ce qui a permis aux entreprises d'élaborer des politiques plus favorables aux femmes. Ce programme est en cours de transfert vers les conseils pour la formation d'autres secteurs économiques. En Suède, dans le but de pourvoir aux 90 000 postes vacants du secteur de la construction dans la prochaine décennie, les principales organisations de partenaires sociaux ont, pour la première fois, établi une collaboration pour promouvoir l'égalité de genre et la diversité. Testées par le partenariat, les nouvelles approches de recrutement et de formation mais aussi les modalités de travail flexibles et respectueuses de la famille mises en place sur les sites de construction deviennent un élément clé des négociations collectives.

EQUAL a également obtenu de bons résultats avec des entreprises "phares" dont le rôle consiste à déclencher un effet de boule de neige, les entreprises se sentant obligées de suivre l'exemple des concurrents ou des leaders du marché. En Grèce, par exemple, EQUAL a aidé de grandes entreprises actives au niveau national dans les secteurs de la banque, du transport et des médias à introduire ou améliorer des plans d'action positive conçus pour donner aux femmes l'accès aux emplois non traditionnels. Ces plans ont aidé les entreprises à combler les écarts de compétences dans les fonctions de gestion et les emplois techniques.

Il est encore trop tôt pour dresser une évaluation de l'impact à long terme de ces réalisations. Néanmoins, au Portugal, cinq ans après que des activités innovantes de ce type aient été menées par un projet NOW aidant les femmes à accéder à des emplois qualifiés dans les secteurs automobile et électrotechnique, l'emploi féminin y est passé de pratiquement zéro à 20%. Selon les employeurs, le meilleur équilibre de genre créé de la sorte a amélioré le climat social sur le lieu de travail et entraîné un accroissement de la productivité.

Des centres de déségrégation territoriale

Le développement de centres de ressources locaux et régionaux, ou "centres de déségrégation", constitue une importante réalisation d'EQUAL. Ces centres réunissent l'expérience et les ressources des centres de formation pour femmes, des organisations d'employeurs et des entreprises des secteurs du marché du travail les plus fortement marqués par la ségrégation de genre, des établissements normaux de formation et d'enseignement, des services d'orientation de carrière et des organismes de promotion de l'égalité des chances. EQUAL a prouvé que les partenariats d'intervenants clés pouvaient orchestrer avec succès une multitude d'activités telles que décrites ci-dessus mais également monter des campagnes percutantes en faveur des changements de mentalités. Dans certains pays, le transfert et le "mainstreaming" de ces politiques sont déjà bien avancés:

- En Suède, huit programmes pilotes, comprenant chacun plusieurs projets liés entre eux, sont menés dans trois régions. Dirigées par des task-forces régionales, leurs activités sont destinées aux femmes (et aux immigrants), aux employeurs, aux fournisseurs d'enseignement et de formation ainsi qu'au grand public. D'autres régions ont déjà manifesté leur intérêt pour l'utilisation des modèles de ces programmes.
- Au Royaume-Uni, le gouvernement national intègre dans ses politiques des réalisations EQUAL en confiant à un partenaire EQUAL efficace la création d'un *Centre national de ressources pour la formation des femmes en science, ingénierie et technologie*.

Recommandations

Les stratégies efficaces de déségrégation qui sont à même de pallier les écarts de compétences requièrent un engagement durable de la part de tous les acteurs. EQUAL génère des concepts destinés à mettre en place et à renforcer de telles coopérations, des concepts susceptibles de susciter des changements s'ils sont appliqués ensemble.

Les gouvernements et législateurs nationaux devraient:

- Réexaminer la législation sur l'égalité de genre et veiller à ce qu'elle soit obligatoire non seulement pour le secteur public mais aussi pour les entreprises et les organisations privées.
- Opérer de façon régulière un suivi de la ségrégation de genre dans les divers secteurs et métiers ainsi qu'un suivi de la représentation des femmes et des hommes dans les postes de direction.
- Imposer l'intégration de la dimension de genre au niveau de l'orientation professionnelle, de l'enseignement et de la formation, et inclure les compétences concernées dans les programmes de cours pour la formation des conseillers en carrière, des enseignants et des formateurs.
- Inclure les bonnes pratiques, testées avec succès dans le cadre d'EQUAL, dans les rapports nationaux sur l'emploi, et ainsi mettre en place un processus pour suivre les progrès de la déségrégation et permettre l'établissement de références au niveau européen.

Les employeurs devraient:

- Établir ou améliorer des plans d'action positive en employant des systèmes d'objectifs et de calendriers en vue de promouvoir la déségrégation.
- Inclure l'égalité de genre dans les critères à prendre en compte lors de l'application des programmes de gestion intégrale de la qualité.
- Accroître leur crédibilité en tant qu'employeurs sensibles à l'égalité des chances en vérifiant la situation de la dimension de genre, en opérant des audits des politiques de recrutement et en promouvant les réseaux d'employeurs dans leur secteur ou région.
- Améliorer le milieu de travail des femmes en sensibilisant leurs collègues masculins.

Les organisations de partenaires sociaux devraient:

- Sensibiliser et former leurs décideurs et leur personnel concernant les moyens de s'assurer que les questions de déségrégation figurent dans les conventions collectives.
- Tâcher d'atteindre un équilibre de genre dans leurs organes de décision et lors des négociations collectives.

Les fournisseurs de formations devraient:

- Mettre en place des procédures de recrutement et de sélection qui améliorent l'équilibre de genre dans les formations mixtes portant sur les domaines traditionnellement masculins.
- Pallier la situation alarmante en matière d'écart de genre dans certains secteurs ou métiers en menant des actions spécifiques pour les femmes.
- Augmenter le nombre d'enseignants et de formateurs féminins ou masculins dans les secteurs de la formation professionnelle les plus fortement marqués par la ségrégation.

Les organismes de promotion de l'égalité de genre et les ONG concernées devraient:

- Aider à diffuser les bonnes pratiques EQUAL et les intégrer comme modèles dans leurs stratégies de sensibilisation et d'exercice de pressions.
- Travailler en coopération avec les gouvernements et les législateurs nationaux afin de les aider à mettre en œuvre les présentes recommandations.