



ELARGIR LES CHOIX PROFESSIONNELS DES FEMMES ET DES HOMMES

Les réalisations d'EQUAL dans le domaine de l'éducation et de la formation

1. LES ECARTS DE GENRE DANS L'ENSEIGNEMENT SE RESSERRENT, MAIS LES CHOIX PROFESSIONNELS RESTENT TRADITIONNELS

Le rapport de la Commission européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes¹ confirme la tendance de ces dernières années² : les écarts entre garçons et filles se resserrent dans l'UE et, dans la plupart des Etats membres, **les femmes atteignent des niveaux plus hauts que les hommes**. Les filles quittent moins l'enseignement scolaire sans certificat que les garçons et elles sont la majorité des élèves de l'enseignement secondaire supérieur, avec des variations considérables allant de 80% en Finlande et en Suède à moins de 60% dans les autres pays. On observe pourtant des différences systémiques à travers toute l'Europe. Les jeunes filles sont plus souvent inscrites dans l'enseignement général, tandis que les garçons optent pour les filières techniques et professionnelles; et plus de filles que de garçons achèvent leurs études secondaires supérieures. Plus de femmes que d'hommes vont donc ensuite à l'université et les filles forment la majorité des étudiants des filières tant générales qu'à visée professionnelle. Elles représentent la majorité (56%) des diplômées au premier niveau, mais ne sont plus que 41% aux niveaux plus avancés.

Le choix des études reste stéréotypé par sexe. Entre 70 et 80% des étudiants en ingénierie, industrie, bâtiment, sciences, maths et informatique sont des hommes. Et les deux tiers des étudiants en sciences de l'éducation, sciences humaines, arts, santé et travail social sont des femmes. Même si les chiffres européens montrent une participation des femmes plus importante que celle des hommes dans la formation continue, **l'accès aux moyens d'éducation tout au long de la vie** est plus difficile pour elles en raison des problèmes de conciliation vie-travail et du manque d'offre dans les secteurs où elles travaillent.

POLITIQUES EUROPEENNES : LES EMPLOIS ET LA CROISSANCE ONT BESOIN DU POTENTIEL DES FEMMES

Ces faits et ces chiffres montrent qu'il reste beaucoup à faire pour que les femmes réalisent pleinement leur potentiel et fassent ainsi une contribution encore plus significative au développement économique et à la croissance. Suite aux décisions du Sommet européen de printemps 2005, la Commission a adopté une Communication intitulée "Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi"³ qui souligne que l'UE devrait "accorder la priorité aux investissements consacrés à la connaissance, afin de garantir le dynamisme et la vigueur de l'économie européenne dans son ensemble. La réalisation d'une société de la connaissance, fondée sur le capital humain, la recherche et les politiques d'éducation et d'innovation est essentielle pour augmenter (notre) potentiel de croissance et préparer l'avenir". L'expérience d'EQUAL pour dépasser les choix professionnels traditionnels et former les femmes et les hommes pour les métiers et les secteurs où ils sont sous-représentés, va dans ce sens.

2. EQUAL DEVELOPPE LE POTENTIEL TOTAL DES FEMMES ET DES HOMMES

Les bonnes pratiques d'EQUAL pour éliminer la ségrégation de genre dans les secteurs professionnels et les métiers constituent une contribution de choix à la diversification et à l'amélioration des compétences de la main d'oeuvre européenne. En matière de genre, dans de nombreux pays, ces bonnes pratiques intègrent des stratégies pour modifier les attitudes

¹ [Rapport](#) de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2005; COMM (2005) 44 final;

² Eurostat: La vie des femmes et des hommes en Europe. Un portrait statistique, 2002

³ Commission européenne : [Lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi \(2005-2008\)](#); COM 2004 (141 final)

traditionnelles non seulement des garçons et des filles et des femmes et des hommes, mais aussi des acteurs clés que sont les enseignants, les formateurs, les conseillers d'orientation et les décideurs politiques. Les démarches d'EQUAL ayant suscité le plus de changement sont celles qui ont intégré différents éléments des meilleures politiques de déségrégation.

2.1. APPROCHES BIOGRAPHIQUES

Viser tout le cycle de vie des femmes et des hommes par des "approches biographiques" a provoqué de nombreux résultats positifs. EQUAL a conçu et testé des dispositifs d'élargissement des choix d'études et de formation depuis le jardin d'enfant jusqu'à l'université et au-delà, en passant par l'enseignement primaire, secondaire, professionnel et technique. La coopération étroite entre les différents intervenants du monde de l'éducation et de la formation a été un facteur décisif de succès. A côté du fait d'impliquer les pouvoirs publics dans l'accompagnement de la mise en oeuvre des nouvelles mesures, la participation des parents, des enseignants, des conseillers d'orientation et des organismes de formation des enseignants s'est avérée une stratégie efficace pour disséminer les méthodes pédagogiques innovantes et les différents outils et matériels élaborés par EQUAL. Dans de nombreux cas, la présence d'universités et d'instituts de recherche a permis **l'intégration de ces modèles dans les programmes**, existants ou nouveaux. Et ces modèles ont pu devenir partie intégrante de **la formation initiale et continue des personnels enseignants**.

2.1.1. A l'âge de la maternelle et de l'école primaire

EQUAL a fait des efforts significatifs non seulement pour lutter contre les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge, mais aussi pour concevoir **des politiques et des pratiques d'excellence dans l'éducation** comme un investissement dans les ressources humaines du futur. Joignant leurs forces à celles des Ministères et des pouvoirs publics concernés, les partenariats EQUAL ont également travaillé avec les enseignants et les parents. Ils ont conçu des démarches pédagogiques et réalisé des outils permettant de remettre en cause des idées reçues telles que le manque d'intérêt et de compétences techniques des filles ou la faiblesse des garçons en matière d'expression écrite et orale. Des visites en entreprises se sont avérées une excellente manière de remettre également en cause les stéréotypes de genre. Les élèves ont aussi été invités à enquêter sur les métiers des femmes et des hommes, ce qui a suscité des questions sur les causes des inégalités et une réflexion sur la façon dont les enfants envisagent leur vie adulte dans une société plus égalitaire.

Dans quelques pays, EQUAL s'est attachée à contrebalancer **l'influence prédominante des femmes dans les crèches et dans l'enseignement pré-scolaire** et poser ainsi un défi aux attitudes stéréotypées. En Irlande, par exemple, un institut universitaire d'études de genre a travaillé avec des centres de garde d'enfants et avec l'Autorité nationale de formation pour monter une formation ouvrant des possibilités d'emploi dans ces centres pour des hommes et des personnes plus âgées. L'idée était de proposer aux jeunes enfants de nouveaux modèles de rôle et de promouvoir des attitudes positives par rapport à l'égalité de genre, non seulement chez les enfants mais aussi auprès des personnels et des parents. Les enfants et les adultes perçoivent maintenant les hommes et les personnes plus âgées de manière différente: les hommes dans un rôle de soin et les personnes âgées en train d'apporter un service au lieu d'en recevoir. Ceci a constitué une expérience particulièrement pertinente pour les enfants élevés par une mère seule ou qui n'ont pas de personnes âgées dans leur entourage.

2.1.2. A l'adolescence

Les démarches retenues dans les écoles secondaires ont débouché sur **un plus grand nombre de filles choisissant des options ou des filières non traditionnelles** : leur succès était dû pour une grande part au fait qu'il s'agissait d'un processus continu et non de simples actions isolées. En Espagne, par exemple, une innovation pédagogique a été menée pour mettre en question les rôles traditionnels et l'intégration subtile des stéréotypes dans les sciences et la technologie. Plutôt que de faire un cours général sur la parité, on a utilisé des actions de la vie quotidienne – cuisine, pâtisserie ou repassage – pour expliquer différents phénomènes de physique et de chimie. Les élèves ont ainsi appris les trois états de la matière – solide, liquide et gazeux – en faisant du chocolat, du cacao et de la glace. En même temps, le **modèle** a conduit les enfants, en particulier les garçons, à réaliser la valeur du travail non payé des femmes et à prendre plus de responsabilités à la maison. Le dispositif a fait l'objet d'une large couverture médiatique et suscité de nombreux débats parmi les enseignants et les parents, ce qui a amené les autorités compétentes à envisager d'adopter l'approche d'EQUAL.

D'autres expérimentations réussies incluent des **cours de technologie de l'information et de la communication réservés aux filles**, **des clubs Internet et des camps d'été** pour "jeunes inventrices" et des stages de découverte de l'entreprise auprès des membres des partenariats. Les jeunes femmes qui ont "percé" dans des métiers à dominante masculine ont joué un grand rôle comme modèles et comme mentors.

2.1.3. Soutenir les jeunes en transition et en formation initiale

L'**accompagnement individualisé des jeunes filles** suivant des **parcours non traditionnels de formation professionnelle** ou technique a réduit considérablement les taux d'abandon et augmenté le nombre de celles passant directement de la formation à l'emploi. Des programmes de **tutorat** apportant un appui personnel et professionnel dans les premiers temps de la formation et/ou de l'emploi se sont dégagés comme des méthodes probantes de promotion de la déségrégation.

Dans un petit nombre de pays, les efforts d'EQUAL ont ciblés les jeunes gens. Ces projets s'appuyaient souvent sur des recherches montrant que les étudiants avaient une vision plus égalitaire que la génération précédente quant aux rôles et au partage des tâches domestiques mais que, face aux différents obstacles, ils ne la mettaient pas en application dans leur vie plus tard. Aux Pays-Bas, EQUAL a abordé dans l'enseignement secondaire et tertiaire la question d'être parent et celle des rôles de chacun dans la famille. Un groupe d'ingénieurs qui travaillaient et qui s'occupaient de leurs enfants ont été formés comme "**ambassadeurs**" d'un nouveau modèle de rôle masculin. Intervenant dans les écoles, ils ont transmis aux élèves leur expérience. Ces témoignages ont été résumés et intégrés dans du matériel et des outils pédagogiques, y compris sous forme d'un module dans les programmes des universités techniques. Ces nouveaux matériels font maintenant l'objet d'une forte demande de la part d'un nombre croissant d'institutions d'enseignement et de formation.

2.1.4. Formation continue – apprendre tout au long de la vie

Les démarches les plus efficaces pour aider les femmes à accéder à l'emploi dans des domaines masculins sont clairement celles des **parcours intégrés** incluant évaluation de compétences, orientation, conseil, formation, accompagnement individualisé et stages en entreprises. Organisée en fonction des besoins des entreprises, la formation prenait également en compte les apprentissages antérieurs et les acquis de l'expérience.

En **Allemagne** par exemple, EQUAL a démontré comment valoriser explicitement les capacités des femmes pour les activités multi-tâches, la communication et le travail en équipe en formant des diplômées universitaires au chômage pour en faire des expertes en gestion de la connaissance, grâce aux techniques de recherche, d'indexation et de systématisation des données. Ces compétences constituent une base solide pour stimuler et orienter les processus d'acquisition de connaissances dans les organisations. Les stages en entreprises ont convaincu les employeurs de la qualité de ce nouveau profil professionnel et la plupart des participantes avaient reçu une offre d'emploi avant même la fin du programme.

Il est souvent plus difficile pour les femmes – qui doivent jongler avec leur travail et leurs charges familiales – que pour les hommes d'aller en formation continue pour mettre à jour et élargir leurs compétences, ce qui est crucial pour garder leur emploi. Un exemple français montre comment un partenariat a résolu les problèmes des femmes occupant des emplois précaires dans une grande chaîne de supermarchés. Pour améliorer à la fois la qualité du travail et la sécurité de l'emploi, le projet a proposé une formation informatique de base aux salariés pour les aider à répondre aux exigences des postes de caisse et de réassortiment. Les femmes ayant expliqué qu'elles ne pouvaient pas se permettre le temps nécessaire pour cette formation, une solution innovante a été trouvée : **pour chaque heure passée en formation**, elles recevaient **une heure de ménage fournie par une entreprise d'économie sociale** payée par la chaîne de supermarchés.

2.2. TRANSFORMER LES ENSEIGNANTS, LES FORMATEURS ET LES CONSEILLERS D'ORIENTATION EN AGENTS DU CHANGEMENT

EQUAL a réussi à faire évoluer les attitudes des personnels qui jouent un rôle central dans les processus de choix et de développement professionnels des femmes et des hommes. Même si dans de nombreux pays la question de l'égalité des chances fait partie de la formation des conseillers d'orientation, l'expérience prouve qu'ils ne l'appliquent pas nécessairement dans leur travail.

L'orientation proposition est généralement "**aveugle**" : elle ne voit pas la genre. On applique un processus que l'on croit neutre mais qui reflète intrinsèquement les stéréotypes de genre, ce qui n'aide pas les jeunes, garçons ou filles, à tirer le meilleur parti de leur potentiel. La mise en place de pratiques d'orientation "**conscientes**" du genre a fait une grande différence, en intervenant dans la formation continue des conseillers mais aussi dans la formation des formateurs des futurs conseillers d'orientation. Au [Danemark](#), les bonnes pratiques d'EQUAL ont influencé les décideurs lorsqu'ils ont préparé et adopté la nouvelle loi sur l'orientation scolaire et professionnelle en 2003, et elles ont contribué au nouveau programme de formation des conseillers mis en place en 2004.

Des stages EQUAL sur l'égalité de genre ont permis à des responsables administratifs, des professeurs et des formateurs de l'enseignement supérieur et technique de **répondre aux besoins pédagogiques des femmes se formant dans des domaines masculins**. Ainsi, 400 conseillers d'orientation et 500 enseignants et formateurs, dans plus de 100 organismes à travers le Royaume-Uni, ont été formés à créer un environnement de formation plus positif pour les femmes. Le [programme](#) de formation porte sur la façon d'apprendre des femmes, les contenus de cours et le recrutement; il fournit également des exemples concrets sur la manière de renforcer l'estime de soi et la confiance. Ce programme a fait l'objet d'une demande considérable, en particulier de la part des organismes de formation en alternance qui doivent répondre à des objectifs nationaux de développement de la main d'oeuvre, incluant le genre et la diversité.

Pour répondre à des déficits de compétence alarmants, un [partenariat danois](#) a recruté **des hommes dans le secteur des soins à la personne**. Un groupe d'hommes a été formé, pour intervenir comme "ambassadeurs" et démanteler les mythes considérant les femmes comme prédestinées pour ce type de travail. Combinant sensibilisation et formation pour les conseillers d'orientation, les enseignants et les responsables des personnels de soins, le projet a introduit des changements significatifs dans un environnement de travail et de formation entièrement féminin. L'expérience danoise montre comment un coup de pouce pour recruter des hommes à des postes de formation et un peu de soutien continu ensuite peuvent augmenter la présence de modèles de rôles masculins – un pré-requis pour surmonter la ségrégation de genre dans ce secteur.

2.3. LA VALEUR AJOUTEE DE PARTENARIATS PLUS LARGES

Forger des partenariats avec d'autres acteurs locaux, régionaux ou même nationaux, a clairement accru l'impact d'EQUAL sur l'éducation et la formation. Une coopération plus large a souvent aidé à améliorer l'offre et l'efficacité des dispositifs existants – non seulement au profit des femmes mais aussi des hommes. Les meilleurs exemples incluent :

- **L'articulation des nouvelles démarches d'éducation et de formation avec les priorités des politiques territoriales de l'emploi** a débouché sur une meilleure transition entre la formation et le travail pour les femmes (et les hommes). Le fait d'impliquer les agences locales ou régionales de l'emploi et les autres organismes publics concernés dès le début du projet a permis aux partenariats de structurer leur offre de formation en fonction des déficits de compétences et des besoins de qualifications. Ceci a grandement amélioré les possibilités d'emploi des publics d'EQUAL. Simultanément, ces alliances ont conduit les acteurs de l'emploi à apprécier et à utiliser le potentiel de ces femmes et de ces hommes pour élargir le socle de qualifications de la main d'oeuvre dans les secteurs du marché de l'emploi touchés par la ségrégation hommes-femmes.
- **La coopération avec les entreprises, les organisations patronales et les syndicats** a aidé les projets à trouver des places de stages pour leurs participants. Ces placements en entreprises se sont souvent avérés être un véritable tremplin pour une carrière dans un domaine non traditionnel. En [Finlande](#), une organisation professionnelle a organisé et financé un concours national et un prix pour de jeunes inventeurs ayant fait avancer les "technologies pour la vie quotidienne" dans des équipes mixtes garçons-filles. D'autres entreprises ont donné du temps pour que des cadres ou des techniciens interviennent comme enseignants ou comme formateurs dans des projets EQUAL. Face à l'évolution démographique actuelle, toutes ces activités ont permis aux entreprises d'attirer plus de femmes pour former une part plus importante de la main d'oeuvre de l'avenir.
- **Les organismes d'égalité de genre et les ONG ont été des partenaires importants pour les enseignants, les formateurs et les conseillers d'orientation** quand il s'est agi de concevoir et de mettre en oeuvre des stratégies destinées à toucher les publics dont EQUAL cherchait à satisfaire les besoins spécifiques. Les femmes issues de l'immigration, en particulier, qui sont

souvent difficilement accessibles par les canaux officiels, ont pu être contactées grâce aux réseaux et aux points de rencontre mis en place par les agences pour l'égalité, les groupes de femmes et les associations de terrain. De plus, dans de nombreux pays, en incorporant une dimension de genre dans les dispositifs d'éducation et de formation, les partenariats EQUAL ont bénéficié des connaissances et de l'expertise de ces agences et de ces groupes.

Les exemples mentionnés ci-dessus ne représentent qu'une petite partie de la masse de bonnes pratiques générées par EQUAL dans toute l'Europe. Sur la base de ces bonnes pratiques, le **Groupe thématique européen sur l'égalité des chances (GTE 4)** a élaboré un Modèle européen d'approches globales de l'égalité de genre, combinant les concepts et les stratégies nécessaires pour éliminer les écarts hommes-femmes et la ségrégation du marché de l'emploi, améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les femmes et les hommes, et pour dépasser les rôles et les stéréotypes traditionnels en matière de genre. Le modèle intègre tous les éléments nécessaires pour concevoir et mettre en oeuvre des politiques et des pratiques globales d'égalité de genre dans un contexte territorial. Il présente l'ensemble "idéal" des moyens pour parvenir à la parité qu'on ne trouve, jusqu'à maintenant, réunis dans aucun Etat membre. Au niveau d'un territoire, ce modèle peut servir de schéma directeur pour tous les responsables politiques décidés à faire de l'égalité de genre une réalité pour les femmes et hommes. Des informations complémentaires sont disponibles sur les pages consacrées à l'égalité des chances sur le [site d'EQUAL](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_fr.cfm).

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/activities/etg4_fr.cfm