



COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 27 novembre 2006

LA PARITE EN QUESTION

TOUS ENSEMBLE VERS UNE SOCIÉTÉ NON SEXISTE

Agora de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

En pleine période de campagne électorale, la France s'interroge sur la parité. Mais qu'en est-il vraiment de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes? Etat des lieux...

Depuis 50 ans, la notion de salaire féminin n'existe plus, pourtant, des disparités subsistent. On constate un écart moyen de 22% entre les salaires des hommes et celui des femmes, elles sont plus touchées par le chômage, représentent 83,4% des personnes travaillant à temps partiel et pourtant 79% d'entre elles sont en activité entre 25 et 50 ans, record d'Europe!

Longtemps considérées comme une variable d'ajustement économique -en temps de guerre, on les incite à travailler, en temps de récession économique, on les prie de rester au foyer- force est de constater que les femmes sont aujourd'hui un élément constitutif de la croissance économique du pays. Pourtant des freins subsistent aussi bien chez les hommes que chez les femmes, qui intériorisent des compétences moindres que ceux-ci.

Pour que les femmes puissent accéder aux mêmes types de métiers, aux mêmes responsabilités et être réellement à égalité professionnelle avec les hommes, il faut certainement considérer la problématique de façon transversale. Tout au long de la vie, de l'éducation aux critères d'embauche, en passant par la petite école ou encore les choix de filières au Bac, les stéréotypes s'installent. Par exemple, comment expliquer que les filles réussissent mieux que les hommes à l'école et qu'elles soient moins nombreuses dans les études supérieures? Les projets de vie sociale et professionnelle des jeunes filles entraînent une assignation sexuée d'une future place dans la société.

C'est pour faire bouger les choses que l'Etat, la Région et le Fonds Social Européen, ont décidé de proposer cette Agora à Caen les 24 et 25 novembre 2006. Ouverte à toutes et tous, jeunes et adultes, elle se veut un lieu de découvertes, d'informations et d'échanges privilégiés. Elle sera l'occasion de rencontrer, sous la forme d'un parcours exposition: administrations, entreprises et associations, qui mettent en œuvre des actions pour que l'égalité entre les femmes et les hommes progresse en Basse-Normandie.

Contact Presse La Boucle : Sébastien Vau-Rihal

Tél : 01 47 04 19 50 – Fax: 01 47 27 13 20 svaurihal@agencezap.com

Contact: Association L'ETAPE – Sylvie Kerhervé

Tél: 02.31.68.88.65 – Fax: 02.31.68.95.98 – E-mail: sylvie.kerherve@letape-emploi.com



Préfecture de la Région
Basse-Normandie



Délégation Régionale aux Droits
des Femmes et à l'Égalité
Basse-Normandie



Fonds social européen



DOSSIER DE PRESSE

SOMMAIRE

Agora à Caen pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Pourquoi un tel événement? page 2

Les thèmes abordés lors de l'agora:

L'éducation et l'orientation page 3

L'activité professionnelle page 4

Les différents temps de la vie page 5

La parité page 5

Les actions en faveur de l'égalité
Le diplôme interuniversitaire de niveau II (bac+5), le label égalité page 6

Que se passe-t-il en Europe? page 7

Qu'est-ce que le réseau AVEC page 8

Contact Presse La Boucle : Sébastien Vau-Rihal
Tél : 01 47 04 19 50 – Fax: 01 47 27 13 20 svaurihal@agencezap.com

Contact: Association L'ETAPE – Sylvie Kerhervé
Tél: 02.31.68.88.65 – Fax: 02.31.68.95.98 – E-mail: sylvie.kerherve@letape-emploi.com

Pourquoi un tel événement?

La nécessité de sensibiliser l'opinion publique

Le concept d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes revient régulièrement sur le devant de la scène sociale. A titre d'exemple, c'est en 1946 que la notion de salaire féminin a été officiellement supprimée, et il aura fallu attendre 2006 pour qu'une nouvelle loi sur l'égalité salariale soit votée! Pourtant on constate encore un écart moyen de salaire de 22% au niveau national.

Il est alors légitime de s'interroger sur les freins et les blocages de notre société et des individus qui la composent quant à la difficulté à concevoir et à construire une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Sommes-nous prêtes et prêts à changer? Et comment changer?

Questionner, réunir, et agir...

Donner des éléments de réponse et se questionner sur ces inégalités, c'est ce à quoi s'attelle la *deuxième Agora de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*. L'Agora se veut un lieu d'échanges pour débattre sur un sujet qui concerne l'ensemble de la société.

Ouverte à toutes et tous, cette exposition, à travers un parcours pédagogique et chronologique, permet de prendre conscience qu'il est nécessaire de faire quelque chose jusque dans nos comportements quotidiens.

Quand beaucoup de rencontres sur le thème de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes réunissent en grande majorité des femmes et des spécialistes de la question -*comme si cette problématique ne concernait qu'une partie de la population*- nous avons voulu au contraire intégrer toutes les catégories qui composent notre société (femmes, hommes, jeunes, adultes...), et les réunir dans un événement interactif.

Car nous sommes des êtres humains avant d'être un sexe, ce combat n'est pas seulement celui des femmes, car c'est ensemble, hommes et femmes que nous construirons une société non sexiste.

La 2^{ème} *Agora de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes* démontre d'une façon originale et interactive que l'égalité professionnelle c'est tout au long

de la vie. Elle se décide dès l'enfance, se poursuit lors du recrutement et de l'activité professionnelle, et bien entendu dans l'articulation des temps de vie de chacune et chacun.

A travers des ateliers et des tables rondes, cette exposition met en scène tous les aspects de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'égalité, un combat qui ne date pas d'hier. Quelques dates importantes...

- 1836** : organisation de l'enseignement primaire pour les filles.
- 1907** : octroi aux femmes de la libre disposition de leur salaire.
- 1938** : inscription à l'université sans autorisation maritale.
- 1944** : droit de vote et d'éligibilité des femmes.
- 1947** : première femme ministre.
- 1967** : loi Neuwirth qui autorise la contraception.
- 1975** : loi Veil autorisant l'IVG.
- 1983** : loi Roudy établissant l'égalité professionnelle.
- 1992** : loi Neiertz contre le harcèlement sexuel au travail.
- 1999** : loi sur la parité
- 2004** : charte de l'égalité professionnelle initiée par Nicole Améline, ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle.

L'éducation et l'orientation

Les stéréotypes se construisent dès le plus jeune âge.

Et si l'égalité professionnelle commençait là?

La cour de récréation, un enjeu social.

C'est un espace clos qui fonctionne comme une micro société avec ses pratiques culturelles (les jeux) et ses règles sociales, explique l'ethnologue Julie Delalande dans « *La récréation expliquée aux enfants* ».

Le spectacle est familier, dans la cour les garçons occupent le centre. Les filles, se déplacent souvent aux marges, à l'abri des petits « mâles » turbulents. **La culture enfantine reproduit les préjugés des adultes**, jouant la comédie humaine à échelle réduite.

« *Jouer ensemble c'est distribuer des rôles* », rappelle Julie Delalande qui souligne: « *il y a une distinction fondamentale entre socialisation et éducation, alors que ce sont les adultes qui éduquent les enfants, on peut dire que ceux-ci se socialisent tout seuls* ».

La cour de récréation est souvent pour eux le premier espace collectif. C'est là aussi qu'ils découvrent et interprètent la différence des sexes.

Décrypter les sources de stéréotypes.

Bien souvent, les jouets et les livres d'images pour enfants vont véhiculer des images stéréotypées en simplifiant les comportements des personnages féminins et masculins. Par besoin de symétrie, on refuse à un sexe les caractéristiques et les comportements que l'on attribue à l'autre.

Si les garçons sont « actifs et hardis », les filles ne peuvent être que « passives et peureuses ». Si les filles sont « affectueuses et sensibles », il ne reste aux garçons qu'à se montrer « violents ».

Les filles réussissent mieux dans les études que les garçons...

- En 2003, elles ont été 82% à être reçues au Bac, contre 78% des garçons.

Elles prolongent leurs études dans l'enseignement supérieur plus fréquemment que les garçons, elles sont majoritaires à l'université. D'ailleurs 41,6% des Parisiennes possèdent un niveau Bac+2 pour une moyenne nationale de 16,1%.

...Mais elles s'orientent différemment.

Les filles sont nettement moins nombreuses dans les filières scientifiques (elles étaient 7,7% en 2002 à choisir une terminale scientifique contre 96,1% à suivre une terminale médico-sociale et 82,6% une terminale littéraire).

L'égalité des chances entre les filles et les garçons dans le système éducatif.

Dans la continuité de la réflexion sur l'éducation, interpellé et sensibilisé sur l'égalité des chances entre les filles et les garçons nécessite de creuser la question des conséquences des stéréotypes sur les choix d'orientation et la manière dont chacune et chacun se projette dans l'avenir.

Les constats nous rappellent que ces choix sont, encore aujourd'hui, conditionnés de manière sexuée: 80% des jeunes filles se positionnent dans 20 métiers sur 450 répertoriés.

Il s'agit donc de valoriser la diversification des choix professionnels, autant pour les filles que pour les garçons.

Si tous les métiers sont mixtes, il est nécessaire de le ré-affirmer, mais aussi d'imaginer comment cela peut se concrétiser.

L'activité professionnelle

La réussite professionnelle des femmes limitée par le plafond de verre

Le plafond de verre est une expression traduisant les difficultés des femmes à progresser vers le haut de la hiérarchie. Comme si une frontière invisible les empêchait encore, à formation égale, d'envisager la même carrière que les hommes.

Sur 450 métiers répertoriés, les femmes se positionnent à 80% dans 20 métiers

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail ne s'est pas traduite par une réelle mixité professionnelle. Leurs emplois restent concentrés dans un petit nombre de secteurs "traditionnellement féminins".

Par exemple en Ile de France, les secteurs dans lesquels les femmes sont les plus représentées sont: l'administration, la santé et l'action sociale, l'éducation, les activités de conseils et d'assistance et le commerce de détail qui concerne 50% des emplois féminins. On recense près de 90% de femmes, dans les services domestiques.

Quelques chiffres

- 42% d'écart de retraite.
- 80% des temps partiels sont occupés par des femmes et 60% d'entre elles souhaiteraient travailler davantage.
- 2% d'écart entre le chômage des hommes et celui des femmes.
- 7% de femmes à la tête des 500 premières sociétés françaises.
- 22% d'écart de salaire.

Que dit la loi sur l'égalité professionnelle?

En 2001, la loi Genisson du 9 mai sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.

Elle s'appuie sur deux axes:

1. La négociation collective

«L'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les objectifs dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. A défaut d'une initiative de ce dernier depuis plus de 12 mois suivant la dernière négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative. Lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans».

2. Le rapport de situation comparée

Le rapport de situation comparée est avant tout un outil d'analyse sur les conditions générales d'emploi. Pour cela, il vise à déterminer des indicateurs pertinents pour réaliser un état des lieux précis de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise à différents niveaux.

Chaque année, toute entreprise de plus de 50 salariés doit rédiger un rapport de situation comparée selon un calendrier précis: à la remise du Rapport l'entreprise dispose de 12 mois pour engager une négociation. A la fin de cette période, si aucune négociation n'a été entreprise, l'organisation syndicale dispose de 15 jours pour entamer une négociation. Si aucune négociation n'est de nouveau entreprise, un délit d'entrave est constitué et les syndicats peuvent attaquer en justice.

Les femmes et la création d'entreprise

Les femmes chefs d'entreprise sont 570 000, soit seulement 27% de l'ensemble de la catégorie alors qu'elles représentent 46% de la population active.

Les femmes créatrices et repreneuses d'entreprises doivent faire face à des plus grandes difficultés au niveau des aides (notamment les prêts dans les banques). Elles sont moins nombreuses que les hommes à bénéficier de conseils et d'accompagnement.

En Ile-de-France, des organismes d'aide et d'accompagnement spécifiques, tels que *l'Irfed*, Femmes et Entreprises, *l'Adief* oeuvrent depuis de nombreuses années pour permettre de développer l'entreprenariat féminin et pérenniser ces activités.

Temps sexués, les différents temps de la vie

L'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie

Lorsque que les femmes passent, en moyenne, 3 heures 30 aux travaux domestiques, les hommes en passent 2 heures de moins !

Temps privé, temps professionnel et temps citoyen, comment harmoniser ces différents temps pour que chacune et chacun s'y retrouvent?

On parle souvent de "double vie" pour les femmes. En effet, elles doivent bien souvent répartir les 24 heures dont nous disposons tous et toutes, entre leur vie professionnelle, leur vie de femme et éventuellement leur vie de mère. Et quelle place reste-t-il alors à l'épanouissement personnel?

La pression du temps sur les femmes a des conséquences insidieuses sur le déroulement de leur carrière. Les décisions importantes et les informations précieuses circulent souvent en marge du travail officiel, dans des moments informels, autour d'un pot après le travail, dont les femmes, contraintes d'embrayer sur leur seconde journée, sont exclues.

Autre obstacle à la promotion professionnelle: certaines femmes intériorisent inconsciemment la place à laquelle on les assigne. Résultat, elles ne présentent pas leur candidature à certains postes, ne valorisent pas certains de leurs atouts...

Etre capable de faire plusieurs choses en même temps, par exemple. Perçue comme une aptitude féminine "naturelle", non seulement cette habileté n'est pas reconnue comme une compétence en soi, mais elle est devenue exigible de toutes, sans que cela soit discuté.

Quelques chiffres

52 % des femmes mettent le couvert
67 % des femmes font les courses
74 % des femmes font la vaisselle
75 % des femmes font le ménage
84 % des femmes font la cuisine
89 % des femmes repassent le linge
97 % des femmes lavent le linge

La parité

L'égalité de la représentativité !

Parler de la parité, c'est se poser la question de la représentation des femmes dans l'ensemble des instances politiques (à l'intérieur des partis ou lors de chaque échéance électorale).

Encore aujourd'hui, on constate un manque d'enracinement des femmes dans les assemblées locales, ce qui les fragilise politiquement, dans la mesure où elles ont engrangé moins d'expérience sur certains dossiers. Encore aujourd'hui, on voit les femmes élues être cantonnées à des thématiques, soit censées être moins valorisantes ou moins stratégiques, soit "traditionnellement" féminines.

Encore aujourd'hui, on entend parfois des propos, des insinuations, des plaisanteries particulièrement sexistes lorsque les femmes s'investissent en politique. Il est difficile de

Quelques chiffres

1944 le suffrage universel devient effectif
12,3% des femmes députées à l'Assemblée Nationale soit moins proportionnellement, qu'en 1945, premières élections législatives où les femmes ont pu être élues.

concilier vie politique et vie personnelle, surtout lorsqu'une grande partie des tâches domestiques est gérée par les femmes. Pour toutes ces raisons, la légitimité des femmes en politique, malgré les avancées, n'est pas un fait acquis. Restons en alerte et continuons à nous questionner sur l'origine des blocages et la manière de les faire évoluer.

Deux exemple d'actions en faveur de l'égalité

Que fait-on en France pour lutter en faveur de l'égalité?

Le diplôme interuniversitaire sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

A l'initiative de la Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité d'Ile-de-France et de l'association la Boucle, et avec le concours du Fonds Social Européen, deux universités: Paris III Sorbonne Nouvelle et Paris 6 Pierre et Marie Curie, se sont attelées à la tâche pour faire en sorte que ce projet voie le jour.

L'objectif de ce diplôme est de légitimer la thématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par la validation d'un diplôme, mais aussi de crédibiliser l'action du réseau AVEC* sur la région Ile-de-France.

A qui s'adresse-t-il?

Ce diplôme s'adresse à tous ceux et toutes celles qui souhaitent œuvrer dans le domaine de l'égalité des femmes et des hommes. Que ce soit de façon complémentaire à leur activité ou pour la prise d'un poste spécifique sur ce champ de compétences, tant auprès de collectivités territoriales, d'établissements publics, d'établissements privés, d'associations à but non lucratif...

Responsables Ressources Humaines; conseiller-ère emploi; chargé-e de mission égalité des chances; formateur-trice; syndicaliste; responsable associatif; inspecteur-trice du travail; assistant-e social; conseiller-ère d'orientation.

Le label égalité

Créé le 28 juin 2004, à l'initiative de Nicole Ameline, ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle, le label égalité est la traduction d'une volonté politique de valoriser l'égalité et la mixité professionnelle au cœur de l'entreprise.

Le label égalité est désormais la marque distinctive qui reconnaîtra l'exemplarité des entreprises, associations et administrations qui s'engagent sur la voie de l'égalité professionnelle.

Le dossier de labellisation instruit par l'Afaq présente la politique d'égalité professionnelle menée par la structure candidate.

Une commission, composée de partenaires sociaux et de représentants de l'Etat, rendra un avis permettant à l'Afaq de prendre la décision de labellisation.

Le label égalité, c'est enfin une évaluation régulière pour un processus d'amélioration continue.

Délivré pour une durée de 3 ans, ce label implique un contrôle intermédiaire à 18 mois afin de vérifier que le détenteur continue de satisfaire aux critères de labellisation souhaités.

Le label égalité comprend une vingtaine de critères s'articulant autour de trois champs.

Le 1^{er} est relatif aux actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle:

- information et sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants;
- opérations de communication interne, adaptées à la taille de l'entreprise, pour promouvoir la mixité et l'égalité;
- signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Le 2^{ème} est centré sur la gestion des ressources humaines:

- actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue;
- analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise, afin d'établir des objectifs de progression;
- politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision.

Le 3^{ème} correspond à la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel:

- aménagement des horaires;
- organisation et conditions de travail;
- modalités de départ et de retour de congés maternité/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.

* cf page 8 pour les explications sur le réseau AVEC

Que se passe-t-il en Europe?

Coup d'œil chez nos voisins européens

«Une participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision est susceptible d'engendrer des idées, des valeurs et des comportements différents allant dans le sens d'un monde plus juste et plus équilibré tant pour les femmes que pour les hommes». **Recommandation de Conseil de l'Union européenne, 02/12/1996.**

Inégalité de salaire. 10% de plus, c'est ce que gagnent les hommes suédois qui vivent en couple et avec des enfants par rapport aux célibataires sans enfants. Au contraire, les femmes en couple et avec enfants affichent des revenus de 17% inférieurs aux femmes seules et sans enfant (source TCD).

Les postes à responsabilité. En Allemagne, les femmes constituent 42% de la population active, mais n'occupent que 7% des postes de direction.

L'aménagement de la durée du temps de travail. Aux Pays-Bas, 90% des mères ayant un enfant de moins de 6 ans travaillent à temps partiel. 14% des femmes avec enfants travaillent plus de 32h par semaine et 28% plus de 28h, alors que 62,7% des femmes sans enfant ont une durée de travail hebdomadaire supérieure à 32h.

L'activité. En l'espace de 50 ans, la femme au foyer suédoise a quasiment disparu. Alors qu'en 1950, seules 15% des femmes avaient une activité professionnelle, aujourd'hui, leur taux d'activité est de 74%, l'un des plus élevés du monde et proche de celui des hommes suédois (79%).

La gestion du temps. En 1990, les femmes italiennes réclamèrent des mesures politiques pour aménager les divers temps sociaux de la ville. Suite à une pétition qui accueillit plus de 50 000 signatures, elles obtinrent avec les syndicats que les mères soient dotées d'un pouvoir d'organisation de la concertation autour des politiques temporelles dans la loi de réorganisation des compétences des communes. En 2000, le parlement italien a adopté la loi dite Turco qui oblige toutes les villes de plus de 30 000 habitants à ouvrir un bureau du temps.

La représentativité. En Belgique, 14% du personnel de l'enseignement en communauté française est féminin, 8% des femmes professeurs ordinaires. Selon Danièle Meulders, «*nos calculs montrent qu'il faudrait 200 ans pour atteindre la parité parmi les professeurs universitaires si aucune modification des structures et des modes de promotion n'était envisagée.*»

Quelques exemples d'actions positives

Espagne. Dans les toilettes pour hommes des aéroports espagnols, des tables à langer les bébés ont été installées...

Suède. La plupart des sociétés de taxi appliquent un tarif réduit pour les femmes seules la nuit, et le chauffeur les raccompagne jusqu'à leur porte pour leur éviter toute rencontre inopportune.

Autriche. L'Autriche a été le premier pays, en 1997, à adopter une loi permettant d'expulser de chez eux les auteurs de violences sur leur compagnes. Cette loi est devenue depuis la voie à suivre pour de nombreux travailleurs sociaux européens.

A vos agendas

L'Agora fait des émules. La municipalité d'Athènes, en partenariat avec l'ambassade de France, organise les 4, 5 et 6 mai son Agora, sur le modèle de la 1^{ère} Agora organisée en 2004 à la Villette et la 2^{ème} Agora à la Maison de la Mutualité

Les principales dates et les principaux textes européens en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

1957: Traité de Rome

Il charge la commission de prendre des initiatives en vue de combattre toutes discriminations, entre autres fondées sur le sexe (art.13) et une base légale pour des mesures communautaires en faveur de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes (art.141). Vu le peu d'empressement des Etats membres à mettre en œuvre cette disposition, une série de directives ont été adoptées à partir de 1975.

1975: directive 75/117CEE

Mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

1976: directive 76/207/CEE

Concerne le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs féminins.

1985: résolution du 3 juin

du Conseil des ministres de l'Education. Comporte un programme d'actions sur l'égalité des chances des jeunes filles et des garçons en matière d'éducation.

1986: directive 86/378

Mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de Sécurité Sociale.

1987: recommandation de la Commission du 24 novembre

Concerne la formation professionnelle des femmes.

1992: directive 92/85/CEE

Concerne la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

1997: Traité d'Amsterdam

La promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est au nombre des missions de l'Union européenne, et constitue un objectif transversal.

1997: directive 97/81/CE

Concerne l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES. Relative à la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe.

2000: adoption le 29 juin de la résolution relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale. Dans le cadre de la présidence française, adoption du 5^{ème} programme d'action communautaire concernant la stratégie en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes

LE RESEAU AVEC

Actrices, Acteurs, Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes

Créé en 2000, sur l'initiative du Préfet de Région d'Ile-de-France et de la délégation régionale aux droits des femmes, le Réseau AVEC est au service de l'égalité des chances entre les Franciliennes et les Franciliens.

Qu'est-ce que le réseau AVEC ?

AVEC constitue le cadre d'élaboration et de mise en œuvre d'une pédagogie de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le réseau est placé sous l'autorité du Préfet. Il réunit l'ensemble des services de l'Etat ainsi que des collectivités locales, des établissements publics, des entreprises et des associations.

L'association La Boucle assure la coordination, la formation et un appui technique au réseau. En 2006, c'est plus de 200 correspondants et correspondantes à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes qui ont été nommé-e-s.

Des réseaux sur le même modèle commencent à se créer sur l'ensemble du territoire français, comme par exemple en région Limousin ou Guadeloupe.

Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes

Par la mise en œuvre d'une pédagogie de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, AVEC a pour objectif d'aider, sur tous les thèmes, l'ensemble des services de l'Etat et des autres membres à intégrer concrètement ce principe au bénéfice des habitantes et habitants des départements d'Ile-de-France.

Ce réseau développe son action vers deux directions:

- la gestion des ressources humaines des institutions membres du réseau,
- la mise en œuvre d'actions concrètes ou de dispositifs d'intervention en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au niveau du grand public.

Un réseau composé de correspondantes et correspondants

Pour faire vivre activement et concrètement le réseau, les correspondantes et correspondants reçoivent une lettre de mission du Préfet pour assurer plusieurs missions:

- impulser, mettre en œuvre, animer et suivre des actions de sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de leur direction;
- informer les agents par l'exploitation et la diffusion des données quantitatives et qualitatives;
- assurer un appui technique auprès de leur direction: dans la mise en œuvre concrète du principe d'égalité des chances dans les dispositifs publics dont elle a la charge et pour l'établissement du rapport d'activités annuel du service et du bilan social.

Les correspondants suivent une formation de 2 jours organisée par LA BOUCLE.

Quelles sont les activités du réseau?

Les correspondantes et correspondants échangent points de vue, informations et documentations.

Ils travaillent ensemble à l'élaboration d'outils méthodologiques, de communication et d'animation. Leur réflexion porte avant tout sur l'élaboration d'actions pédagogiques selon les besoins spécifiques des départements.

Un tel cadre d'échange facilite le travail entre les différentes institutions et la mise en oeuvre concrète d'actions au niveau des services et des publics.

De nombreux outils pédagogiques ont été créés et sont à la disposition des correspondant-e-s: le magazine AVEC, le diplôme universitaire «égalité des chances entre les femmes et les hommes» et l'exposition de l'Agora de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

LA BOUCLE est en charge de l'assistance technique du réseau AVEC.

LA BOUCLE, l'Association des Boutiques Club Emploi créée en 1994, suite à la mise en place de la première boutique club emploi à Bondy en Seine Saint-Denis.



- Elle développe et anime le réseau des Boutiques Club Emploi en France et en Europe et favorise des actions de réflexion autour de la problématique du chômage et des mutations de l'emploi,
- elle met en oeuvre auprès des entreprises et des salariés des actions de préparation aux changements liés à cette mutation.

Pour ce faire, elle crée des outils pédagogiques et dispense des formations pour les conseillers, les agents d'insertion et les formateurs, à partir de démarches pédagogiques originales.

Les champs d'actions de la Boucle sont multiples: l'emploi et le chômage, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, et la notion de changement se situent dans une action globale de transformation sociale où chaque individu peut trouver une place.

Association La Boucle
157, rue Marcadet, 75018 Paris
Contact: Thierry BENOIT
Tél.: 01.42.57.07.00.
Fax: 01.42.57.07.60.