



Direction Générale
Formation Education

Direction des programmes
Nos réf. : AA/JG/0567

Orléans, le 13 Janvier 2011

Compte rendu de réunion

Rédacteur : DPFE	Service : DGFE/ Direction des Programmes
Réunion Externe	Date de la réunion : 17 décembre 2010

OBJET : GT5.1 : égalité femmes / hommes et lutte contre les discriminations

Participants :

(Cf. liste des participants en annexe)

Objectifs de la réunion :

- Présentation des huit priorités adoptées par la C+For
- Présentation et débat autour des deux diagnostics thématiques

Gisèle Quérité rappelle l'architecture et les délais contraints de la construction du CPRDF. Les groupes de travail de « Formation Ambition 2020 » viennent alimenter, sur leurs thématiques, l'écriture du CPRDF menée par la commission C+FOR du CCREFP.

1ère partie : Huit priorités et trois axes transversaux adoptés par la C+FOR :

Priorité 1: Renforcer l'articulation entre les travaux d'observation menés au niveau des secteurs et des territoires et l'évolution de l'offre de formation;

Priorité 2: Offrir des services d'Accueil, d'Information et d'Orientation de qualité (SAIO), de proximités et organisés en réseaux;

Priorité 3: Faire évoluer l'offre de formation en prenant en compte l'évolution ou le développement des territoires et des filières et de l'emploi, en complémentarité entre les différents opérateurs;

Priorité 4: Lutter toujours plus contre le décrochage;

Priorité 5: Doter la région d'un enseignement supérieur dynamique et attractif pour les jeunes et les entreprises;

Priorité 6: Qualifier plus et mieux les publics les plus fragiles pour les mener vers l'emploi;

Priorité 7: Lever les freins à la mobilité;

Priorité 8: Lutter contre les discriminations.

Trois axes transversaux doivent être pris en compte pour construire ces priorités :

- o la prise en compte du territoire ;
- o le continuum entre formation initiale et formation continue ;
- o la réalisation dans les faits de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ces priorités sont toutes construites selon le même modèle (problématique – arguments chiffrés – éléments issus des contributions des acteurs – propositions d'actions), elles ont vocation à structurer les travaux de la C+FOR mais également ceux de l'ensemble des groupes et commissions (qui se prononceront à l'envie sur ces priorités).

2ème partie : Diagnostic « égalité femmes / hommes »

La première version du diagnostic élaboré avec l'équipe de pilotage est présentée. A partir des données existantes sur la région, ce travail fait un état de la situation et des difficultés des femmes au regard de la formation tout au long de la vie et de l'emploi.

Synthèse des éléments soulignés et des observations faites par les membres du groupe :

- il faut actualiser pour 2010 les chiffres des présents en formation initiale ;
- les salariées ont plus de difficulté à aller en formation que les femmes en demande d'emploi ;
- la mobilité quotidienne est un frein à l'entrée en formation : les femmes font moins de km pour se rendre à leur travail mais y passent peut-être plus de temps (pour passer à l'école...) ;
- le financement est un autre frein à l'entrée en formation ;
- les choix d'orientation sont très sexués, l'absence de mixité est identifiée comme un frein à tous les niveaux.
- certes le taux d'activité des femmes augmente, mais il doit être relativisé à la lumière de l'ampleur du temps partiel ;
- le chiffre de 37% d'écart de salaires entre les femmes et les hommes est calculé au niveau national, et non pour la région Centre, il faut bien le préciser ; cette estimation est un renversement du calcul par rapport au chiffre habituellement communiqué (les femmes gagnent 23% de moins que les hommes = les hommes gagnent 37% de plus que les femmes) ;
- les femmes s'orientent moins vers la formation en raison de leur catégorie socioprofessionnelle ;
- la situation globale des femmes au regard de l'illettrisme doit être prise en compte (et pas seulement leur situation en matière d'accès aux « savoirs de base »). Il faut également souligner la mobilisation de la validation des acquis de l'expérience (VAE) par les femmes, et la reconnaissance de cette VAE.
- les femmes sont moins présentes dans les filières de l'enseignement technique ;
- dans les départements de l'Indre et du Cher, les personnes ont des difficultés à se former ; dans le Loiret et l'Eure-et-Loir, la population préfère se déplacer à Paris (pour le niveau de l'enseignement et la proximité du lieu d'habitation).

3ème partie : Diagnostic « lutte contre les discriminations »

La première version du diagnostic élaboré avec l'équipe de pilotage est présentée. Il est plus littéraire que le précédent, du fait de l'absence de données chiffrées sur ce sujet et d'un degré moindre de connaissance, il doit se lire comme une première note de cadrage. Construit en entonnoir, il regroupe les données immédiatement disponibles en région Centre sur les discriminations, puis se concentre sur les discriminations liées à l'origine (les plus citées par les habitants et acteurs du territoire), et enfin se concentre sur les champs concernant le CPRDF (la formation tout au long de la vie, l'emploi).

Synthèse des éléments soulignés et des observations faites par les membres du groupe :

- la question des discriminations est traitée à part de l'égalité femmes/hommes, à partir des réflexions et bases posées par l'ancien chantier 3 du PRDF.
- les politiques publiques et leurs référentiels ont évolué de manière révélatrice sur ce sujet.
- les éléments représentatifs des discriminations qui ont pu être recueilli proviennent de la HALDE, des procureurs de la république, du réseau des CIDFF, des missions locales, etc.
- le regroupement des données disponibles sur le sujet en région est malaisé : les acteurs ont changé, peu de projets ont été menés, les recours en justice sont difficiles à engager... le sujet des discriminations est méconnu ou moins connu qu'avant.
- cette absence objective de données en région Centre renforce la difficulté à sensibiliser les partenaires : il est important de regrouper et recouper des données, des indicateurs, pour que nous soyons légitimes à aborder ce sujet avec les acteurs, pour répondre à leurs questions, etc.
- la question des discriminations est fondamentale mais reste difficile à traiter, il faut tenter de l'aborder avec des outils théoriques et pratiques mais ceux-ci ne sont pas toujours disponibles.
- la notion de « compétences » permet à certains de rentrer dans un dialogue avec les entreprises sur la question des discriminations.
- la majorité des cas et témoignages recensés concerne des discriminations à l'emploi liées à l'origine ;
- différentes méthodes permettent d'appréhender les discriminations liées à l'origine, au-delà des limites légales liées à l'interdiction des dites « statistiques ethniques » :
 - o des « testing »,
 - o des enquêtes à partir de données administratives disponibles objectives,
 - o des enquêtes à partir de données subjectives (par exemple l'étude TEO en lien sur le site Etoile

qui montre l'ampleur du ressenti des discriminations).

- ce n'est pas parce que nous ressentons des discriminations que nous sommes discriminés, on ne peut pas uniquement travailler sur cet aspect ! Mais des comportements et des choix émanent du ressenti, qui peut être très fort alors que certaines personnes sont bien attentives à ne pas franchir la « ligne jaune » de l'interdit flagrant.

- le travail sur les stéréotypes à l'origine des discriminations semble primordial.

- le paradoxe est flagrant entre l'ampleur croissante du ressenti et la baisse du nombre de recours ; cela doit permettre de légitimer l'intervention publique, et ce d'autant plus que les recours au niveau national ce cesse de croître auprès de la HALDE (plus elle est connue, plus le nombre de recours augmente).

- une étude comparative de 2007 entre les Etats-Unis, le Québec et la France permet d'identifier un rapport de 1 à 10 entre ce qui est mesuré et le ressenti selon l'approche anglo-saxonne.

- il faut que ce sujet soit politiquement porté, il faut repérer la situation des personnes qui se sentent discriminées mais également la posture des professionnels qui les accompagnent.

Intervention de Thomas Prigent, directeur de la Mission locale du Blaisois : « de la théorie à la pratique, l'expérience (pas toujours simple) de la Mission locale du Blaisois » (voir diaporama).

La lutte contre les discriminations est une question traitée au sein de la mission locale de Blois, sur une initiative propre. Il s'agit d'un sujet « souterrain », tout le monde en parle mais personne ne sait vraiment de quoi il s'agit ni ce que la lutte contre les discriminations implique pour les pratiques professionnelles quotidiennes. Le démarrage a été surprenant puisque presque tous les professionnels étaient intéressés... mais ils n'étaient pas toujours à l'aise avec le traitement de cet enjeu, c'est la direction qui l'a impulsée (en s'appuyant sur des moyens de l'ancienne DDTEFP) et tente aujourd'hui de la pérenniser.

Les objectifs du projet :

- permettre à chaque salarié de se professionnaliser sur le champ de la lutte contre les discriminations, ce qui suppose d'acquérir des compétences techniques mais surtout de travailler les postures professionnelles et de légitimer les salariés dans leur intervention sur ce champ (besoin fort d'une commande institutionnelle, la légitimité du projet doit être réalimentée en permanence pour qu'il perdure) ;
- structurer l'offre concrète de services de la Mission Locale dans ce domaine, tant à l'égard des jeunes qu'à l'égard des partenaires et notamment des employeurs.
- améliorer l'égalité de traitement dans la pratique des professionnels de l'équipe (éviter la production et la co-production de la discrimination).
- replacer au cœur des pratiques professionnelles et de la « place publique » interne et externe à la structure la question des discriminations.

Les étapes de la démarche :

Toute l'équipe a bénéficié de 3 jours de formation action sur ce sujet en 2008, la direction a bénéficié d'une formation complémentaire spécifique. Un plan d'actions interne a été mis en œuvre depuis lors, sur les volets suivants :

- l'élaboration d'un processus interne de repérage, de qualification et de suivi des situations individuelles rencontrées (fiche méthodologique de repérage et qualification, fiche de cas et de transmission potentielle à un partenaire juridique) ;
- l'identification et la rencontre des partenaires engagés sur ce champ sur le territoire (étape malheureusement assez rapide...)
- l'expérimentation d'une procédure de recrutement non discriminante pour les embauches de nouveaux salarié(e)s (limitées à une ou deux par an), sur la base de la grille de recrutement produite en Haute Normandie dans le cadre de LUCIDE <http://www.lucide-contre-toutes-les-discriminations.org/>
- la mise en place d'un point d'information et de communication en direction du public au sein de la structure, qui permet de sensibiliser les jeunes.
- la création d'un logo et la conduite d'une enquête auprès des jeunes sont prévues en 2011.

Les limites de la démarche : la question des discriminations est une dimension complexe qui reste à intégrer dans la pratique de tous les professionnels, c'est une affaire de techniques mais aussi et

surtout de portage. Le sentiment de solitude domine sur ce sujet, il faut vraiment consacrer du temps et une énergie spécifique pour que les salariés y fassent attention de manière durable (les jeunes amènent rarement ce sujet en entretien de manière spontanée, 9 situations sur 10 ne sont probablement pas repérées).

Éléments ajoutés par le groupe dans les questions et observations complémentaires :

- Cette difficulté à mobiliser les acteurs dans la durée se retrouve sur le sujet de l'égalité femmes / hommes, mais le débat sur ce dernier thème est moins culpabilisant.
- La principale difficulté à surmonter est l'enjeu d'obtenir une légitimité institutionnelle, un portage et une implication, car la seule volonté individuelle ne suffit pas pour mener des projets. Il faut aussi avoir la volonté de travailler entre acteurs, et surtout de parler vraiment du « fond » du problème (avec le vocable de la discrimination et de l'égalité de traitement, et pas celui de la diversité).
- La HALDE travaille avec les institutions pour légitimer le traitement des dossiers liés aux discriminations. Cette activité avec la justice est absolument indispensable. Le seul bémol réside dans la lenteur des procédures. La HALDE travaille également avec une Région en tant qu'employeur des TOS (personnels Techniciens, Ouvriers et de Services) dans les lycées, une charte sera communiquée en tant qu'exemple d'action à mettre en œuvre.
- Les discriminations sont en grande partie « invisibles ». Une fois que le référentiel précis de l'égalité des droits est choisi, il faut passer très vite à l'analyse des pratiques professionnelles : en effet, il est complexe pour les acteurs de prendre conscience de leurs actes, de leur intervention dans la coproduction des discriminations, c'est un « trouble-fête » face auquel les acteurs doivent être accompagnés.

Conclusion et suites à donner :

- Faire remonter les données auprès d'Anne AUDOUIN pour alimenter d'avantage les deux diagnostics avant de les adopter lors de la prochaine réunion ;
- Commencer à penser les préconisations qui seront remises à la C+FOR.

Prochaine réunion programmée :

La prochaine réunion aura lieu le **27 janvier** de 9h30 à 12h30

Etaient présents :

NOM	PRENOM	ORGANISME
AUDOUIN	Anne	CONSEIL REGIONAL
ARTIGES	Romain	UNIFORMATION
BONNEAU	Jacqueline	UR CIDFF
BRODARD	Martine	CONSEIL REGIONAL
FRANCOIS	Caroline	GIP ALFA CENTRE - ORFE
GAUTIER	Emilie	ONISEP
GOURDIN	René	HALDE
HERY	Jessica	RECTORAT SAIO
JARMAKOWSKI	Gyslaine	DRDFE - PREFECTURE DE REGION
LABIB	Fatim	CESER
LOISNARD	Geneviève	UNIVERSITE DE TOURS
MARCHAIS	Michèle	DIRECCTE
MASSIAS	Nicolas	CHAMBRE DES METIERS ET DE L'ARTISANAT DU LOIRET
MASSIP	Anne	GIP ALFA CENTRE
PRIGENT	Thomas	MISSION LOCALE DE BLOIS
QUERITE	Gisèle	CONSEIL REGIONAL

Etaient excusés :

NOM	PRENOM	ORGANISME
ADAMCZYK	Karine	CONSEIL REGIONAL
ARAUJO	Carine	AGEFOS PME
BENONY	Patrick	OPCA PL
BOULT	Maria	ANNA
GALLO VILLA	Thérèse	CGT
GAUTHIER	Dominique	CONSEIL REGIONAL
GENET	Jean-Pierre	DRAAF-EPLEFPA
GERARDIN	Sigrid	FSU-SNUEP
GUILLAUME	Dominique	CESER
HAON	Laurent	CFA PHARMACIE
HAUCHECORNE	Sylvie	RECTORAT - SAIO
MAHOUDEAU	Marie-Josephe	CESER
POIRIER	Sophie	OPCALIA

Lexique des abréviations

CCREFF : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
 CPRDF : Contrat de plan régional de développement des formations
 HALDE : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
 PRDF : Plan régional de développement des formations
 SRADDT : Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire.
 VAE : Validation d'Acquis d'Expérience