



**FAIRE LA CHASSE
AUX STEREOTYPES DE SEXE EN CAUSE
DANS LA DIVISION DU TRAVAIL
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DANS L'EUROPE ELARGIE**

LE GUIDE STERE/O

5ème programme d'initiative communautaire

CONTENU

INTRODUCTION	3
- Les concepteurs	3
- La méthode	4
Un état des lieux quantitatif	4
Une enquête de terrain centrée sur les opinions	4
- Le guide	5
CE QUE DISENT LES CHIFFRES	6
- Les grandes tendances actuelles	6
- Les évolutions notoires	7
- Les leçons à tirer des chiffres	8
CE QUI SE DIT...	9
- Des mentalités en transition	9
- Les stéréotypes existent, STERE/O les a rencontrés	9
- Le cercle vicieux des stéréotypes	10
CE QUI SE CONTREDIT	11
Il se dit que ... les femmes ne sont pas faites pour diriger	11
Il se dit que... il y a des métiers de femmes et des métiers d'hommes	16
ZOOM SUR LES SPÉCIFICITÉS	26
- Des territoires ruraux	26
- Des contextes nationaux	26
ALLEMAGNE	27
BELGIQUE	30
BULGARIE	32
FRANCE	36
HONGRIE	38
ITALIE	43
CONCLUSIONS	45



INTRODUCTION

Le guide **STERE/O** a été conçu et réalisé en réponse à l'appel à propositions du Cinquième Programme d'Initiative Communautaire (VP/2003/31) portant sur les stéréotypes de sexe à l'œuvre dans les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le guide **STERE/O** identifie et déconstruit les stéréotypes de sexe agissant sur la division du travail entre les femmes et les hommes dans l'Europe élargie.

Six pays ont participé à son élaboration, l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, la France, l'Italie et la Hongrie, soit six contextes particuliers et significatifs de cultures de référence différentes et caractéristiques.

Les concepteurs

EWA: L'association a pour objet la recherche, l'étude et l'organisation d'actions visant à favoriser l'orientation, l'insertion, la promotion et la reconversion professionnelle des adultes et des jeunes (en particulier des femmes), ainsi que toutes actions aidant la promotion sociale et culturelle. Son cœur de métier est l'orientation professionnelle continue avec le souci de l'égalité professionnelle.

ANCORPARI: C'est une association professionnelle sans but lucratif, politiquement indépendante et économiquement autonome. Elle projette, organise et gère des études, des recherches, des actions positives et des formations en matière d'égalité des sexes.

BARDA: C'est une "organisation-parapluie" non gouvernementale bulgare composée d'agences de développement régional et de centres d'affaires indépendants, dont les activités sont principalement dirigées vers le développement des économies régionales, de la société civile et du secteur des PME.

CORA: CORA anime le réseau italien des associations Retravailler. Depuis 1992, la mission de CORA est la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le travail à travers des activités d'orientation avec une méthodologie active et partagée, fondée sur la centralité de l'individu considéré dans sa globalité et tenant compte du genre.

JOL LET: La fondation JOL LET a pour objet la recherche, la promotion et l'organisation d'actions contribuant à l'élimination des discriminations des couches sociales défavorisées (en particulier des

femmes). La Fondation aide leur insertion dans la société en créant des réseaux. Son activité principale est l'orientation professionnelle et la réintégration au marché du travail par une approche individuelle continue.

Le Piment: Le Piment est un centre d'éducation permanente et de formation professionnelle pour adultes. Cette association développe des actions dans un champ large couvrant l'apprentissage du français comme langue étrangère, l'alphabétisation, l'orientation professionnelle, les formations de base et le domaine des préformations et des formations qualifiantes. La dimension genre et la lutte contre les discriminations sont mises en avant.

Union Nationale Retravailler: l'Union Nationale Retravailler anime et coordonne le réseau français des associations territoriales Retravailler. Depuis 1974, le cœur du métier de Retravailler est l'orientation et l'insertion professionnelle et ce, dans le souci de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité des emplois. L'Union mène aussi des études portant sur l'égalité professionnelle et assure des formations à l'égalité des sexes.

Retravailler Liège: L'ASBL Retravailler Liège est un organisme d'insertion socioprofessionnelle créé en 1993 à l'initiative du mouvement d'éducation permanente des Femmes Prévoyantes Socialistes. L'expertise de l'association se situe dans les champs de l'orientation d'adultes d'une part et des actions visant l'égalité des chances et des droits entre les femmes et les hommes d'autre part.

VIRGILE: VIRGILE est un réseau européen d'ONG pour l'animation, la formation et le développement

des territoires ruraux. Son objectif est de promouvoir, au niveau européen, une approche intégrée du développement rural qui prenne en compte les différents secteurs et acteurs, et une participation active des communautés rurales. Le réseau travaille aussi à intégrer l'approche genre. Les représentants de VIRGILE impliqués dans STERE/O sont tamen (cabinet de conseil aux petites entreprises rurales) pour l'enquête en Allemagne, et le GREP (Groupe de Recherche pour l'Éducation et la Prospective) pour l'atelier rural.

La méthode

→ Un état des lieux quantitatif

Un état des lieux quantitatif de la situation comparée des femmes et des hommes au travail dans l'Europe élargie a pu être dressé grâce à une méta-recherche qui avait pour objectif de collecter les données statistiques comparables existantes au niveau Européen.

Cette méta-recherche a permis :

- De dégager les grandes tendances actuelles de la situation comparée des femmes et des hommes au travail, dans l'Europe élargie (analyse synchronique).
- De comparer cet état des lieux à celui des années 90, de façon à comprendre la nature des évolutions constatées (analyse diachronique).
- De faire un zoom sur les six pays concepteurs de STERE/O, l'Allemagne, la Belgique, la Bulgarie, la France, la Hongrie et l'Italie.

Pour établir la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la sphère du travail, cinq paramètres ont été pris en compte :

- Les taux d'activité, de chômage et de travail à temps partiel.
- La répartition comparée entre les femmes et les hommes dans les différentes filières de l'enseignement supérieur.
- La situation comparée entre les femmes et les hommes et selon le secteur d'activité.
- La situation comparée entre les femmes et les

hommes selon les catégories socioprofessionnelles.

- La situation comparée entre les femmes et les hommes en matière de salaires et de rémunérations dans les six pays concepteurs de STERE/O.

→ Une enquête de terrain centrée sur les opinions

Cette enquête a été menée pour comprendre l'état des mentalités et l'impact qu'elles pouvaient avoir sur l'état des lieux quantitatif établi par la méta-recherche dans les six pays partenaires de STERE/O.

Cette enquête a été réalisée par la mise en œuvre de deux méthodes :

→ L'organisation de groupes-focus

Des petits groupes composés de femmes d'âges, de niveaux de formation et de catégories socioprofessionnelles comparables ont été réunis. Chaque groupe ainsi constitué était invité à réagir et à émettre un avis concerté sur trois dilemmes ; construits de façon à ce qu'ils fassent émerger les opinions, ces différents scénarios organisaient des situations mettant en jeu le poids de l'appartenance de sexe dans les choix d'orientation, de carrière, de vie, ou dans des décisions portant sur la Gestion des Ressources Humaines.

→ Une série d'interviews, menée dans chaque pays, sur la base d'une grille de questionnement commune

Ces interviews semi-directifs ont été menés auprès de trois groupes d'acteurs/trices :

- Des responsables institutionnels et politiques.
- Des employeurs/euses.
- Des professionnel(le)s du conseil en orientation et du conseil professionnel.

Les personnes interrogées étaient invitées à réagir et à donner leur avis sur les grands constats de l'état des lieux quantitatif, sur les moyens à mobiliser pour aller de l'avant et sur leur vécu personnel de ce sujet.

L'ensemble des pays a procédé à cette double investigation. Seule la Bulgarie a préféré enquêter par questionnaires, lesquels ont été construits à partir de la grille



élaborée pour mener les interviews. L'Italie a pour sa part centré son enquête sur les acteurs/trices de l'éducation et de la formation.

La matière collectée a été traitée nationalement puis transnationalement. Elle a fait l'objet d'une analyse de contenu qui a permis la construction d'une grille de classification commune aux six pays concepteurs de STERE/O.

Le guide

Il a quatre chapitres :

- 1- L'état des lieux statistique : *ce que disent les chiffres.*
- 2- Les opinions à l'œuvre : *ce qui se dit.*
- 3- La mise en examen des stéréotypes : *ce qui se contredit.*
 - Identification : *il se dit que ...*
 - Déconstruction :
 - Le démenti des faits : *et pourtant !!! ...*
 - Les opinions contradictoires : *d'ailleurs, on entend aussi ...*
 - Leviers de changement.
- 4- Zoom sur les spécificités.
 - Des territoires ruraux.
 - Des contextes nationaux, Allemand, Belge, Bulgare, Français, Hongrois et Italien.

CE QUE DISENT LES CHIFFRES

Etat des lieux quantitatif de la situation comparée des femmes et des hommes au travail dans l'Europe élargie

Les grandes tendances actuelles

→ Sexe et taux d'activité

- La moyenne dans l'Europe des 25 est de 77% d'actifs hommes, pour 60% de femmes.
- Le taux moyen de chômage est de 9,1% pour les hommes, et de 10,3% pour les femmes, soit un écart moyen de 1,2%.
- Le taux moyen d'activité à temps partiel est de 6,9% pour les hommes, et de 29% pour les femmes.

Commentaires

- Dans tous les pays, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes, sans écarts significatifs entre l'Est et l'Ouest.
C'est dans les pays du sud de l'Europe que les disparités restent les plus fortes (Italie, Espagne), dans les pays de l'Europe du Nord qu'elles sont les moins marquées.
- Le taux de chômage moyen est plus important pour les femmes.
Les écarts les plus marqués au détriment des femmes se trouvent en Espagne (7,4), et en Italie (4,6), et ils sont globalement moins importants à l'Est qu'à l'Ouest.
Dans certains pays, le taux de chômage des femmes est inférieur à celui des hommes (Irlande, Suède, Norvège au Nord; Estonie et Lettonie à l'Est).
- Concernant le taux d'activité à temps partiel, il est faible à l'Est, pour les hommes comme pour les femmes, et significativement plus élevé dans les pays d'Europe du Nord, et particulièrement pour les femmes.

→ Sexe et diplômés de l'enseignement supérieur

- Les femmes représentent entre 73 et 80% des diplômées de filières touchant à l'action sociale, la santé et les secteurs de l'éducation.
- Elles représentent entre 60 et 70% des diplômées de filières touchant à la formation des enseignants et aux sciences du comportement et du social.
- Elles ne sont qu'entre 15 à 30% à être diplômées de filières touchant au commerce et à l'administration, la fabrication et le traitement, les mathématiques et les statistiques, le transport.

Commentaires

La très forte concentration des femmes diplômées de l'enseignement supérieur dans un petit nombre de filières très caractérisé (santé, social, éducation) est bien entendu à mettre en lien avec les secteurs d'activité dans lesquels on les retrouve sur ou sous-représentées.

→ Sexe et secteurs d'activité

- 77% des effectifs de l'éducation et de l'action sociale sont des femmes, entre 82 et 84% à l'Est, entre 67 et 75% à l'Ouest.
- 38% des effectifs de l'agriculture, chasse, sylviculture et pêche sont des femmes, 42% à l'Est et 34% à l'Ouest.
- 34% des effectifs de l'industrie manufacturière sont des femmes, 40% à l'Est, 28% à l'Ouest.



Commentaires

- Le travail des femmes est très concentré dans les secteurs de l'éducation et de l'action sociale.
- A l'inverse, la proportion des femmes est très faible dans les secteurs de la construction, de la production et distribution d'électricité-gaz et eaux, de l'industrie manufacturière.
- A l'Est, la concentration des femmes dans les métiers de l'éducation et de l'action sociale est plus importante qu'à l'Ouest, en revanche, elles sont plus représentées dans les secteurs dans lesquels la présence des hommes est dominante.

→ Sexe et catégories socioprofessionnelles

- Les femmes constituent 75% des effectifs des employés de type administratif et 65% des personnels de service, vendeurs de magasins et de marchés.
- Elles ne représentent que 21% des effectifs des conducteurs d'installation et de machines, des ouvriers d'assemblage et 15% des artisans et ouvriers de type artisanal.

Commentaires

- Les femmes se concentrent dans le domaine des services, les secteurs de l'action sociale et de l'éducation.
- Les hommes sont beaucoup plus représentés que les femmes dans le secteur de l'industrie, différence moins marquée dans les pays de l'Est.
- La part des femmes dans l'encadrement est nettement inférieure à celle des hommes (3 fois moins élevée en moyenne), et plus on monte dans la hiérarchie des fonctions, plus elle diminue.

Les évolutions notoires

La confrontation des grandes tendances actuelles à la situation statistique observable dans les années 1990/1995 fait apparaître les constats suivants :

- Le taux d'activité des femmes ne cesse de progresser et de se rapprocher de celui des hommes dans l'Europe des 15, alors que dans les pays anciennement communistes il ne cesse de

baisser pour ne se stabiliser que dans les années 2000. Seule exception, la Hongrie où le développement des secteurs bancaires et assurances a profité au travail des femmes.

- Le chômage des femmes recule dans l'Europe des 15, pendant qu'il ne cesse d'augmenter à l'Est, sauf en Hongrie.

Notons cependant que les taux d'emploi et de chômage constituent des indicateurs relatifs, compte tenu de l'importance du travail informel dans les économies de transition, et du développement de la création d'entreprises par des femmes dans les pays du Sud de l'Europe.

Reste que le passage des pays anciennement communistes à une économie de marché a fragilisé la situation des femmes, et a eu comme conséquence directe la disparition des avantages sociaux qui leur avaient été donnés, en particulier en matière de garde d'enfants. Les restructurations économiques ont d'abord affecté le travail des femmes, et les pratiques de recrutement sont discriminatoires à l'encontre des jeunes femmes. C'est entre 25-34 ans et après 55 ans que l'on constate les plus grandes disparités entre les femmes et les hommes.

Cette évolution inverse, amélioration de la situation des femmes au travail à l'Ouest, détérioration à l'Est, organise un état des lieux moins contrasté que l'histoire respective des pays concernés pourrait le laisser penser.

Deux constats s'imposent par leur caractère transnational massif et saillant :

- La sectorisation très forte du travail des femmes, dans l'action sociale et l'éducation.
- La corrélation entre cette sectorisation et les filières d'enseignement empruntées.

Les zooms opérés sur les six pays partenaires de STERE/O, Allemagne, Belgique, Bulgarie, France, Hongrie et Italie confirment cette ségrégation horizontale du travail des femmes, à mettre en lien avec leurs orientations scolaires et universitaires.

Autre constat transversal à l'ensemble des contextes nationaux, la moindre représentation des femmes aux postes d'encadrement. Mais l'écart est variable d'un pays à l'autre, bien que relativement homogène

dans les six pays partenaires de STERE/O, avec un tiers de femmes dans les postes de direction, sauf pour l'Italie qui n'en compte qu'un quart.

Dans ces six pays, les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, mais les écarts varient significativement d'un pays à l'autre. Alors qu'en Allemagne ils atteignent 23%, ils sont de 6% en Italie, entre 13 et 14% dans les autres pays concernés.

Enfin, le taux d'activité des femmes est, dans ces six contextes comme partout ailleurs en Europe, inférieur à celui des hommes, avec là encore des différentiels variables selon les pays. Avec un taux d'activité des femmes de 65%, l'Allemagne présente la situation la plus équilibrée, l'Italie comme les autres pays méditerranéens présentant la situation la plus inégalitaire, avec un taux d'emploi des femmes de 48%.

Les leçons à tirer des chiffres

L'analyse des données quantitatives relatives à la situation comparée des femmes et des hommes au travail dans les six pays concepteurs de STERE/O, et plus largement dans l'Europe élargie, établit une division sexuée du travail qui repose sur deux phénomènes majeurs:

➤ ***La concentration du travail des femmes dans les mêmes filières professionnelles, quel que soit le pays ou la culture de référence***

Le constat de segmentation horizontale du travail des femmes est à mettre en lien avec leurs orientations scolaires et universitaires, mais s'il y a une interaction directe avec ces deux réalités, on ne saurait dire de quel côté se situent causes et effets. Les conduites d'orientation déterminent évidemment les choix professionnels, pendant que la réalité de la division sexuée du travail influence sans doute les choix d'orientation par *effet retour*.

➤ ***La concentration des femmes dans les niveaux subalternes ou intermédiaires des hiérarchies ou des professions et une représentation significativement inférieure à celle des hommes aux postes de direction***

Cette ségrégation verticale du travail, souvent illustrée par la métaphore du plafond de verre, constitue le deuxième pilier de la division sexuée du travail.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes résultent de la conjonction de cette double ségrégation.

Malgré les spécificités historiques, politiques et culturelles des pays membres de la communauté européenne et des six pays concepteurs de STERE/O, ségrégation horizontale et verticale constituent les deux mécanismes de l'engrenage de la division du travail entre les femmes et les hommes.

C'est donc sur ces deux mécanismes qu'il faut pouvoir agir, ce qui suppose de comprendre d'abord leur fonctionnement. D'où la nécessité d'interroger les opinions.



CE QUI SE DIT...

Les opinions à l'œuvre

Dans les six pays enquêtés, les mêmes grandes tendances se dégagent

Des mentalités en transition

Les opinions recueillies témoignent dans tous les pays d'une situation paradoxale ; elles procèdent à la fois de stéréotypes identifiables, voire attendus, mais elles témoignent aussi de ce que les stéréotypes avancés sont repérés en tant que tels, parfois par ceux-là ou celles-là mêmes qui les énoncent. Certain(e)s dénoncent les stéréotypes de sexe à l'œuvre dans les réalités auxquelles ils ou elles se trouvent confronté(e)s, mais pensent les avoir personnellement transgressés, ou pouvoir le faire.

Au vu des opinions collectées, il semble que dans tous les pays concernés, les mentalités concernant la division du travail et plus globalement les rôles sociaux de sexe soient en mutation.

Les stéréotypes de sexe restent prégnants dans les représentations parce qu'ils restent prégnants sur bon nombre de faits, mais ils ne voyagent plus en toute impunité.

C'est la première leçon à tirer de cette enquête.

Les stéréotypes existent, STERE/O les a rencontrés

Par stéréotypes de sexe, nous désignons des constructions mentales rigides, reposant sur un ensemble de préjugés collectivement intériorisés, qui affectent aux femmes et aux hommes des caractéristiques et des rôles distincts et clivés.

Ils accompagnent et légitiment les rôles et rapports sociaux dits "de sexe" ou "de genre". D'où le concept de "contrat social de genre" défini par la Commis-

sion Européenne¹ de la façon suivante: "Ensemble de règles implicites et explicites régissant les relations femmes-hommes en leur attribuant des travaux, des valeurs, des responsabilités et des obligations distinctes. Ces règles s'appliquent à trois niveaux: le substrat culturel (normes et valeurs de la société), les institutions (protection de la famille, système éducatif et de l'emploi...), et les processus de socialisation, notamment au sein de la famille".

L'enquête de STERE/O permet de mettre au jour deux méta-stéréotypes selon lesquels:

- **Les femmes ne sont pas faites pour le pouvoir.**
- **Il y a des métiers destinés aux hommes, et d'autres aux femmes.**

Nous parlons de "méta-stéréotypes" parce qu'ils résultent chacun de la combinatoire de stéréotypes seconds.

Le stéréotype de non légitimité des femmes dans l'exercice du pouvoir, à mettre en lien avec le phénomène de ségrégation verticale constaté au niveau statistique, relève de la combinaison de deux stéréotypes sous-jacents, une moindre disponibilité des femmes du fait qu'elles sont aussi des mères, une moindre compétence du fait des caractéristiques psychologiques qui leur sont attribuées.

Le stéréotype selon lequel il y aurait des métiers masculins et des métiers féminins, à mettre en lien avec le phénomène de ségrégation horizontale constaté au niveau statistique, se nourrit de trois stéréotypes sous-jacents: hommes et femmes n'ont pas les mêmes capacités physiques, ils n'ont pas les mêmes compétences, ils n'ont pas le même rapport au travail. Leur légitimité respective à exercer tel ou tel métier s'apprécie en conséquence.

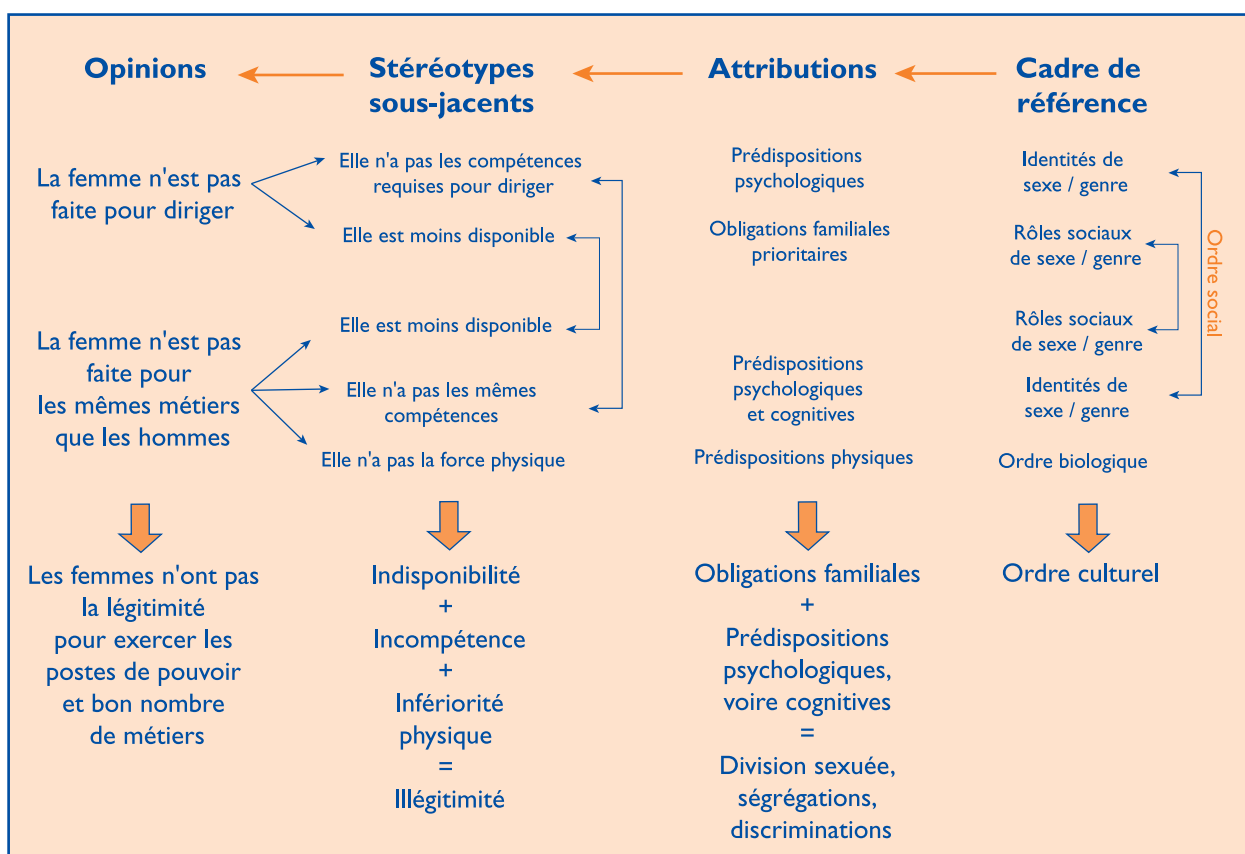
¹. "100 mots pour l'égalité – Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes" – Commission européenne - Emploi et affaires sociales – Egalité des chances et politique familiale – 1998.

Le cercle vicieux des stéréotypes

Notons que les deux méta-stéréotypes identifiés ont des ressorts communs et partagés.

L'opinion selon laquelle les femmes ne sont pas légitimes dans l'exercice du pouvoir relève des mêmes logiques stéréotypées que celle selon laquelle elles ne sont pas légitimes dans l'exercice de bon nombre de métiers : moindre disponibilité, d'où moindre engagement au nom des obligations familiales qui leur sont affectées. Incompétence à certains niveaux ou dans certains secteurs au nom des prédispositions psychologiques, voire cognitives qui leur sont attribuées.

D'où le schéma suivant :



Notons pour finir que l'opinion selon laquelle les femmes seraient inaptes à l'exercice du pouvoir fait souvent l'objet de rationalisations qui relèvent évidemment de logiques stéréotypées. Mais cette tendance des discours à justifier ou à expliquer cette opinion est révélatrice de ce qu'elle n'est plus vécue comme *allant de soi*.

C'est moins vrai pour les représentations qui touchent à la division sexuée des métiers et des professions, encore très peu conscientisée, ou vécue sur le mode de la fatalité des déterminismes de sexe.

Les données statistiques mettent au jour la radicalité et la transversalité de la sectorisation du travail des femmes, les données qualitatives confirment que c'est la ségrégation horizontale qui résiste le plus à l'évolution des mentalités.



CE QUI SE CONTREDIT

Mise en examen des stéréotypes

Il se dit que ... les femmes ne sont pas faites pour diriger

- [... on ne peut pas faire confiance à une femme pour diriger ...]
- [... ça ne se fait pas pour une femme de diriger des hommes ...]
- [... les hommes n'aiment pas être dirigés par des femmes ...]
- [... les hommes veulent garder les rôles clefs ...]
- [... les femmes sont moins légitimes que les hommes ...]

Pourquoi ?

⇒ Il se dit d'abord que les femmes n'ont pas la disponibilité requise

- [La femme doit d'abord s'occuper des enfants...]
- [La femme n'est jamais complètement dévouée à son travail, la moitié de son attention est consacrée à sa famille]
- [Les réunions pour prendre des décisions, c'est le soir inévitablement, et si on est incapable de se libérer, on passe à côté des possibilités de carrière]
- [...la femme, elle va tomber enceinte un jour ou l'autre...]

Commentaires

A travers ces exemples que l'on pourrait multiplier, c'est d'abord le manque de disponibilité des femmes que les opinions mettent en avant pour fonder celle selon laquelle les femmes ne seraient pas à leur place dans les fonctions de direction. Le verdict d'indisponibilité des femmes est mécaniquement affecté au fait que ce sont elles qui font les enfants, ce qui est indéniable.

Mais ce fait de nature devient un stéréotype :

- Lorsqu'il est généralisé à toutes les femmes sans distinction.
- Lorsqu'il devient un déterminant psychologique générique de leur rapport au travail. Les femmes deviennent alors "LA FEMME"....

S'il est vrai ensuite que l'essentiel des contraintes familiales reste statistiquement à la charge des femmes, ce fait de culture devient un stéréotype lorsqu'il n'est pas pris comme tel et reste perçu comme l'ordre naturel des choses.

Et pourtant!!!

- Toutes les femmes ne font pas d'enfants...
- Beaucoup de femmes font des enfants et s'investissent dans une carrière...
- Les congés parentaux ont été ouverts aux hommes dans beaucoup de pays européens.
- Le partage des tâches domestiques et familiales fait l'objet d'une législation dans certains pays (Allemagne, Espagne...).
- Dans les pays où le taux d'emploi des femmes est le plus faible, le taux de natalité est aussi parmi les plus bas et inversement.

Ensemble de faits qui contredisent les opinions.

D'ailleurs on entend aussi ...

... que "les femmes savent faire
plusieurs choses à la fois..."

•

...que "les femmes se plient à tout..."

•

...qu' "une cadre supérieure sait s'organiser..."

•

... qu' "une femme qui travaille loin
peut travailler dans le train..."

•

...qu' "un enfant a autant
besoin de son père..."

•

Autant de paradoxes qui montrent que les opinions ne sont pas stabilisées.

Le manque de disponibilité des femmes, qui pourrait en première lecture des opinions apparaître comme réhibitoire pour leur accès aux responsabilités, fonctionne donc comme un stéréotype.

Un certain nombre de faits viennent apporter un démenti aux opinions qui l'utilisent.

Par ailleurs, les opinions sur ce sujet ne sont pas univoques, certaines venant contredire le stéréotype véhiculé par d'autres.

⇒ Il se dit ensuite que les femmes n'ont pas les compétences ...

[Les femmes ne sont pas de bons managers...]

[Les femmes sont trop impliquées dans la relation...]

[Les femmes sont trop fusionnelles...]

[Les hommes sont plus équilibrés ...]

[Les femmes manquent de poigne...]

[Les femmes restent soumises...]

[Pourquoi est-elle aussi bien vue... c'est suspect.]

Commentaires

A travers l'expression de ces opinions, on peut constater que le verdict d'incompétence des femmes aux postes à responsabilités s'appuie exclusivement sur des attributions psychologiques jugées incompatibles avec l'exercice du pouvoir :

- Trop d'affectif.
- Manque de recul.
- Manque d'autorité.

Nous nous trouvons ici devant une combinatoire de représentations stéréotypées :

- Représentations qui touchent à la nature même de l'exercice du pouvoir conçu comme un pur acte d'autorité dans lequel l'investissement personnel, relationnel et affectif est banni.

Ces représentations se réfèrent à un modèle du pouvoir autocratique et hiérarchique que l'on peut qualifier de caricatural et d'archaïque.

- Représentations qui touchent à la nature des compétences dont les dimensions techniques, méthodologiques, cognitives sont exclues. Cette réduction de la compétence à des traits de personnalité peut être qualifiée de simpliste et de fallacieuse.

- Représentations qui touchent à la "nature" dite "féminine" et aux attributions psychologiques qu'elle génère. Nous voilà donc au royaume des stéréotypes de sexes et face au clivage entre le féminin (règne de l'affectif, de la relation, de la docilité...) et le masculin (règne de l'autorité, de l'affirmation, de l'indépendance...).

Au royaume des stéréotypes de sexe, le pouvoir appartient au sexe fort qui règne sur le sexe faible dans l'intérêt de tous.

Ces représentations simplistes, caricaturales, archaïques et fallacieuses perdurent et s'expriment surtout lorsqu'il est question de l'exercice du pouvoir. C'est ainsi que les femmes qui accèdent aux responsabilités peuvent être encore suspectées d'avoir utilisé les charmes du beau sexe pour parvenir à leurs fins.

Et pourtant!!!

→ De plus en plus de femmes parviennent aux plus hautes fonctions dans beaucoup de pays européens, par exemple en Allemagne.



- Le nombre de femmes ne cesse d'augmenter dans l'encadrement moyen et supérieur dans tous les pays d'Europe.
- La mixité des jurys des grandes écoles a ouvert aux femmes l'accès aux carrières de prestige.
- Le recrutement par concours anonymes a considérablement augmenté le nombre de femmes dans des postes hautement qualifiés, par exemple dans les banques italiennes.
- Les grands groupes recherchent de plus en plus de femmes au niveau du management des entreprises, par exemple en France une femme est à la tête du patronat.
- Le niveau de formation générale et professionnelle des femmes ne cesse de progresser.

Autant de faits qui s'inscrivent en faux par rapport aux opinions.

D'ailleurs on entend aussi...

... que "les femmes sont plus conscientes des réalités de vie des travailleurs" et qu' "elles sont donc de meilleures managers".

... que "les femmes sont plus diplomates".

... qu' "elles savent mieux gérer les conflits".

... que "les femmes contrôlent tout".

Autant d'opinions qui se révèlent diamétralement opposées à celles qui posent un verdict d'incompétence.

→ **Sexe et exercice du pouvoir: conclusions**

Les chiffres établissent un phénomène de ségrégation verticale encore très marqué mais en nette évolution, avec une augmentation tendancielle constante du nombre de femmes dans les postes d'encadrement et de direction dans les six pays enquêtés, et plus largement en Europe.

Les opinions rendent compte de cette double réalité:

- Survivance des stéréotypes, encore très agissants sur le plafond de verre.
- Prise de conscience de cette ségrégation.
- Evolution des mentalités vers une reconnaissance de la légitimité des femmes à diriger.

Les stéréotypes à l'œuvre dans la ségrégation verticale du travail sont de nature différente et appellent en conséquence des stratégies d'action différenciées.

→ La problématique de la disponibilité des femmes relève à la fois:

- De faits incontestables en l'état actuel des us et coutumes: les femmes assument encore l'essentiel des tâches domestiques, de l'éducation des enfants et de la prise en charge des ascendants.
- De stéréotypes qui font d'abord l'impasse sur le fait que toutes les femmes ne font pas d'enfants; qui stipulent ensuite qu'une femme devenue mère n'a plus que la moitié de son cerveau disponible au travail.

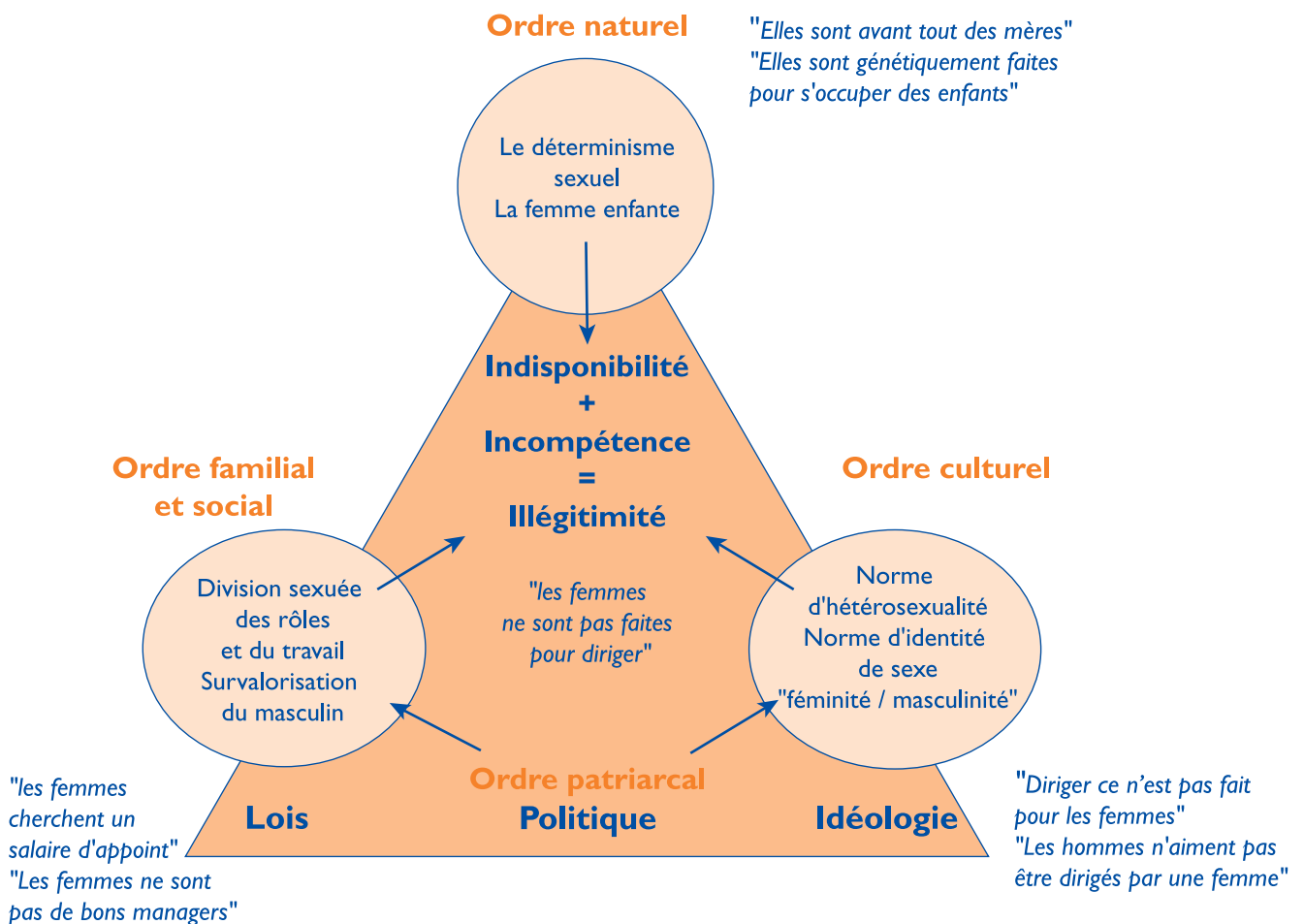
Il faut donc agir, et sur les faits (politiques et mesures d'articulation des temps sociaux), et sur les mentalités (neutralisation des stéréotypes de sexe, promotion de la parentalité pour de nouveaux équilibres dans les couples).

→ Les opinions selon lesquelles les femmes n'auraient pas les compétences pour diriger, manager, relèvent quant à elles de stéréotypes de sexe particulièrement redoutables: clivage des attributions psychologiques accompagné d'une survalorisation du masculin. D'ailleurs, certaines opinions font apparaître que ce qui est inconcevable, c'est le management des hommes par des femmes, alors qu'elles peuvent apparaître légitimes pour diriger des femmes.

Nous sommes donc face à une résistance de l'ordre patriarcal qui conçoit le pouvoir et les responsabilités comme la *chasse gardée* des hommes, le "foyer" comme la *chasse gardée* des femmes. Une telle répartition est évidemment très archaïque et très inégalitaire mais elle reste opérante sur l'état actuel des mentalités des hommes comme des femmes. Les

changements nécessaires pour qu'il en soit autrement ont un prix identitaire important pour les individus, femmes et hommes. L'évolution des mentalités requiert un accompagnement collectif et individuel qui implique tout le corps social: actions politiques, éducatives, culturelles...

Du cercle vicieux de la ségrégation verticale...

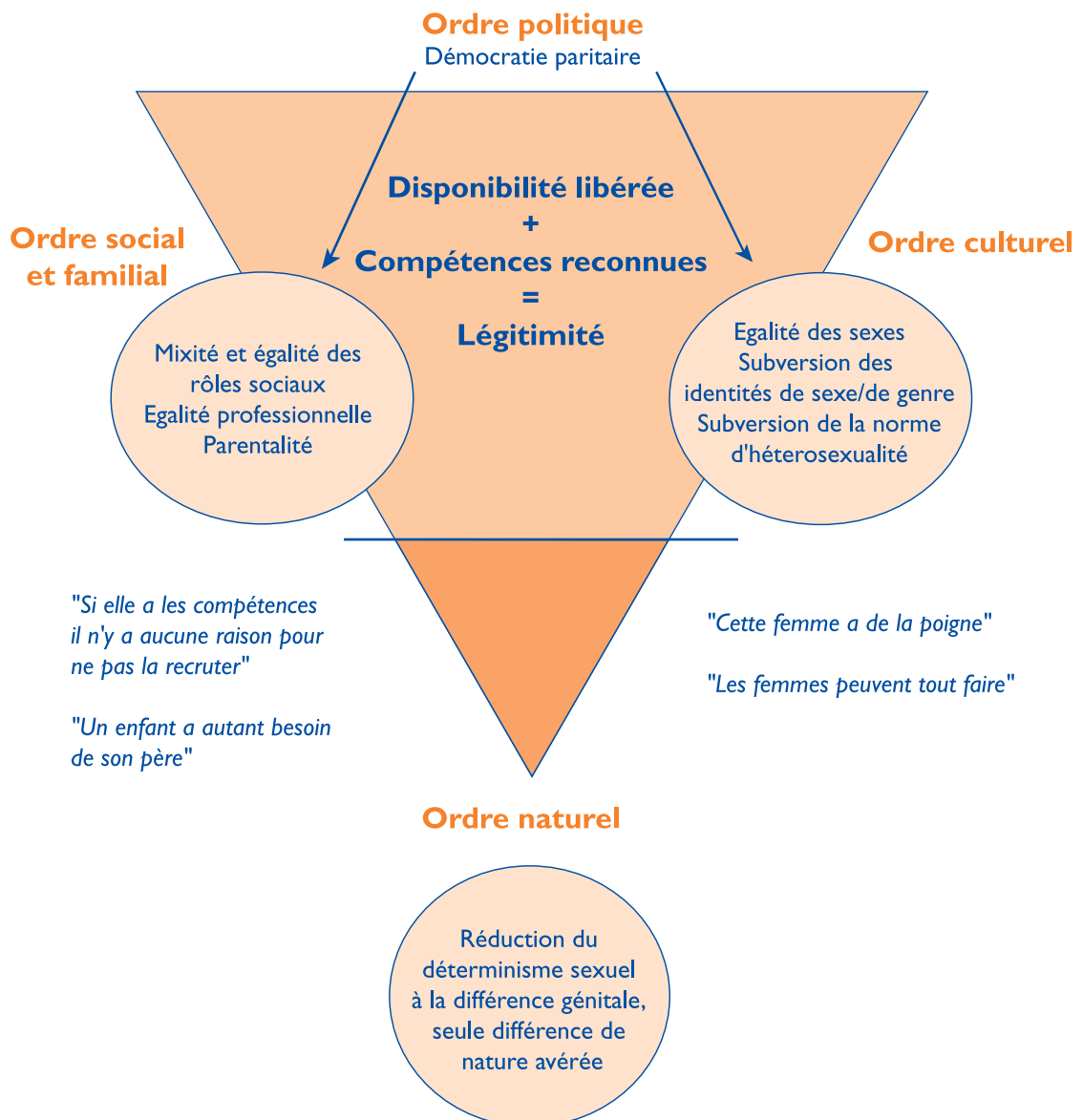




Cette inversion du triangle introduit le et les politiques comme vecteur du changement pour l'égalité des sexes. Elle plonge dans le noir la naturalisation d'une différenciation des responsabilités en fonction

du sexe, fondée sur la différenciation sexuée des intérêts et des compétences. En l'état actuel des savoirs, aucune théorie ne peut étayer une différenciation sexuée des compétences.

...Au cercle vertueux du partage des pouvoirs



Il se dit que... il y a des métiers de femmes et des métiers d'hommes

[On embauchera plus un homme comme jardinier que comme assistant maternel] et [on embauchera plus un homme pour faire du jardinage qu'une femme...]

[C'est une question de type d'intelligence plus marquée dans un sens que dans un autre...]

[Ces gens-là doivent se promener avec une carabine, je crois que ça convient plus à un homme qu'à une femme.]

[Le monde de l'enfance ce n'est pas des métiers masculins.]

[Elles sont plus habituées à s'occuper des autres...]

[La différence, elle est dans les gènes...]

Au vu de ces citations, il y a dans les mentalités une série de préjugés selon lesquels les femmes et les hommes ne sont pas faits pour exercer les mêmes métiers.

Pourquoi ?

⇒ Il se dit d'abord que les femmes n'ont pas la même disponibilité que les hommes face au travail

[Une femme c'est d'abord la famille. Si la famille ne va pas, le travail ne va pas...]

[Les femmes travaillent parce qu'elles ne peuvent pas faire autrement pour des raisons financières.]

[La femme n'est jamais complètement dévouée à son travail, la moitié de son attention est consacrée à sa famille...]

[Avec un homme, on est plus sûr qu'il sera là, c'est une question de disponibilité.]

[On ne peut pas nier que les femmes sont dans l'enseignement pour l'horaire...]

Commentaires

Ces extraits nous montrent à quel point la question de la disponibilité des femmes intervient sur l'idée que se font les mentalités de leur rapport au travail, conçu comme second à leur investissement familial.

Si l'inégalité de la répartition des tâches et des contraintes familiales reste un fait statistique, l'indisponibilité des femmes devient un stéréotype lorsqu'elle est généralisée à toutes les femmes, autrement dit lorsqu'elle est attribuée à "LA FEMME".

L'indisponibilité des femmes relève aussi du stéréotype lorsqu'elle est posée comme le déterminant du rapport au travail des femmes, voire comme un handicap pour son engagement, voire pour sa compétence au travail.

Ce stéréotype peut donc être très discriminatoire pour l'accès des femmes au travail.

Et pourtant!!!

- Toutes les femmes n'élèvent pas des enfants.
- De plus en plus de femmes élèvent seules leurs enfants.
- De plus en plus de femmes s'engagent en politique dans tous les pays européens.
- Le temps partiel est subi presque une fois sur deux.
- De plus en plus de femmes accèdent à des postes d'encadrement.
- Certains métiers, bastions des femmes, requièrent une très grande disponibilité: social, santé...
- L'enseignement requiert beaucoup de travail personnel en dehors de la classe.

Le principe d'indisponibilité ou de moindre disponibilité des femmes ne résiste donc pas à bon nombre de faits, lesquels témoignent de l'évolution des sociétés dans lesquelles les couples sont de plus en plus souvent biactifs.



D'ailleurs, on entend aussi...

- que “les femmes se plient à tout”.
- que “maintenant, les femmes négocient avec leur conjoint pour faire leur carrière”.
- que “une femme sait s'organiser”.
- que “le père doit s'investir dans la vie éducative”.
- que “une femme sait gérer plusieurs choses à la fois”.

Opinions qui apportent un contrepoint et qui témoignent de l'émergence de représentations renouvelées sur le sujet.

⇒ Il se dit ensuite que les femmes n'ont pas la force physique nécessaire pour certaines activités

[Elles ont moins de force physique]

[Les hommes ont plus de facilité pour les métiers lourds]

[Avez-vous jamais vu une femme forgeronne?]

[Il y a des postes qui ne sont définitivement pas faits pour les femmes]

[Il y a des métiers trop physiques]

[Les femmes ne sont pas capables sous la pression physique et psychologique]

Commentaires

Ces opinions convergent pour établir une division du travail sur le critère de la pénibilité physique. La différence physique entre les femmes et les hommes est une statistique incontestable, et la pénibilité extrême de quelques métiers une réalité incontournable. L'argument de la pénibilité devient un stéréotype lorsqu'il est utilisé de façon décontextualisée et qu'il ne tient pas compte de l'évolution des techniques et des métiers en conséquence. Des représentations stéréotypées du travail viennent ici se conjuguer avec les stéréotypes de sexe.

Une des citations témoigne du glissement qui peut aussi s'opérer du physique au psychologique. Plus faible physiquement, la femme serait aussi plus faible psychologiquement !!!

Cette dérive pernicieuse relève du cercle vicieux des stéréotypes et s'avère redoutable dans un contexte où la pression au travail s'est déplacée de la pénibilité physique à la pénibilité psychologique.

Et pourtant!!!

- La différence physique et morphologique entre les femmes et les hommes est statistique, elle n'a donc pas de valeur absolue.
- Les femmes ont de tous temps et dans toutes les cultures effectué des travaux pénibles physiquement.
- Certains métiers ou professions (infirmier(e)s, aide-soignant(e)s, auxiliaires de vie...), bastions des femmes, requièrent beaucoup de force physique.
- Le progrès technique mis au service de l'ergonomie des postes de travail a neutralisé ou peut neutraliser la pénibilité physique dans la plupart des situations de travail.
- La Cour européenne de Justice a rendu un arrêt interdisant toute discrimination à l'embauche pour cause de pénibilité physique².

Autant de faits qui démentent les opinions et invalident le stéréotype qui les alimente.

². Arrêt du 1^{er} juillet 1986 (Aff. 237/85 Gisela Rummler c/ Sté Dato-Druck GmbH).

D'ailleurs, on entend aussi...

“Au temps des économies socialistes, les femmes travaillaient dans des métiers physiques”.

•
“Les volants sont construits de telle manière qu'on peut les conduire avec un petit doigt”; “une petite femme peut conduire un gros camion”.

•
“Le métier d'infirmière demande beaucoup de force physique”.

•
“Le BTP recherche des femmes”.

•
“Les femmes et les hommes peuvent aujourd'hui pratiquer les mêmes métiers, sauf cas particuliers”.

Autant d'opinions qui apportent un contrepoint à l'idée selon laquelle la pénibilité physique constituerait encore un déterminant de l'accès au travail en fonction du sexe.

La référence à la pénibilité physique comme argument de la division du travail ne résiste donc pas à une confrontation avec les faits.

Et si le stéréotype reste vivace dans les mentalités, un certain nombre d'opinions montrent qu'elles n'en sont plus là.

⇒ Il se dit enfin que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes compétences

[La femme, on va lui proposer des métiers où le tact et la sensibilité auront plus d'importance.]

[Les femmes, c'est l'éducation, elles sont plus douces pour s'occuper des enfants.]

[Les femmes, elles ont du mal avec la technique.]

[C'est difficile de parler technique avec une femme, elle préfère le social, les enfants, les animaux...]

[La carrosserie ça leur est ouvert, mais est-ce que c'est en rapport avec le principe de la femme, je ne sais pas...]

[Dans une école, j'ai eu un garçon qui faisait de la couture, il avait intérêt à être bon.]

[Assistant maternel pour un homme, c'est pas sérieux.]

[Je ne connais pas beaucoup de gens qui vont confier leur petit enfant à un homme.]

[A 17/18 ans, un homme est plus carré et cela entre bien dans son schéma de pensée de s'engager dans une filière technique.]

[Ils sont moins sensibles et vont moins vers le social en tant qu'hommes.]

[Les hommes sont plus doués pour la technique.]

[Si j'ai une fille, je ne lui conseillerai pas de faire de la mécanique parce que ce sera difficile pour elle de faire son trou.]

[Il n'est pas normal qu'une femme choisisse de gérer des actions en bourse, ça veut dire qu'elle compense l'absence de vie de famille.]

[Le soin aux personnes, c'est pour les femmes, ça fait partie de l'instinct maternel enraciné dans l'évolution, les chasseurs et les cueilleurs.]



Commentaires

Cet ensemble de citations montre le cercle vicieux des stéréotypes au travail: aux femmes, les métiers de l'enfance et de la relation, donc de l'enseignement, du social. Aux hommes les métiers réputés techniques, c'est-à-dire tous les autres. Les premières sont jugées incompétentes dans les métiers techniques, les hommes suspects dans les métiers de la petite enfance.

Sous-jacente à cette division des métiers et des secteurs d'exercice professionnel, la division des rôles sociaux: aux femmes le domaine de l'enfance, et par extension du soin et de l'éducation; aux hommes le travail de force et les techniques, et par extension tout ce qui a trait à l'industrie.

Sous-jacente à la division des rôles sociaux, le clivage des attributions psychologiques entre les femmes et les hommes: aux femmes l'intelligence des sentiments, aux hommes l'intelligence de l'action, de la production et de la décision.

Soupçon d'incompétence, voire de frustration pour les femmes qui choisissent un métier technique; soupçon de troubles penchants pour les hommes qui choisissent de travailler dans la petite enfance.

Les normes d'identité de sexe/genre se révèlent très agissantes sur l'état des mentalités. Tout se passe encore comme si les rôles professionnels prenaient mécaniquement le relais des rôles familiaux, les femmes y étant cantonnées à externaliser leurs compétences dites familiales, domestiques, voire naturelles.

Et pourtant!!!

- L'industrie textile et de l'habillement a toujours été aux mains des femmes.
- Dans l'industrie textile, le tertiaire de bureau, la santé - bastions des femmes - la compétence technique est devenue de plus en plus importante dans l'exercice des métiers.
- Le sexe de référence pour l'exercice des métiers peut changer avec l'évolution des contextes: secrétariat, éducation...
- Il y a de plus en plus de femmes ingénieures.
- De plus en plus d'entreprises recherchent des femmes à tous les niveaux techniques.
- De plus en plus d'entreprises se disent convaincues de la plus-value des collectifs de travail mixtes.

→ Seulement 7% des emplois existants nécessitent des compétences techniques au sens traditionnel du terme.

Autant de faits qui s'opposent au bien-fondé des opinions selon lesquelles il y aurait une division du travail fondée sur la différenciation des compétences entre les femmes et les hommes.

D'ailleurs, on entend aussi ...

"Les femmes ont toujours travaillé dans le textile et ont toujours réparé elles-mêmes leurs machines".

.

"Les hommes travaillent dans la technique, mais ce sont les femmes qui réparent les appareils électroménagers".

.

"Le caractère technique du métier n'est pas reconnu pour les métiers de femmes".

.

"Auparavant, les secrétaires et les instituteurs étaient des hommes".

.

"On aurait besoin de plus d'hommes dans l'enseignement".

.

Autant d'opinions qui ont dépassé les clivages des rôles sociaux et des identités de sexe/genre.

→ Sexe et exercice des métiers : conclusions

La ségrégation horizontale, fait statistiquement incontournable et massif, participe de stéréotypes combinés.

- Moindre disponibilité des femmes dont on infère un rapport différent au travail, moins investi.
- Inégalité des femmes et des hommes face à la pénibilité physique dont certains discours infèrent une moindre résistance psychologique.
- Compétences différenciées et stigmatisées, à partir d'attributions psychologiques clivées. Les représentations sont réductrices de la singularité des individus et produisent un enclavement du travail des femmes dans l'espace social d'externalisation des compétences de la mère de famille.

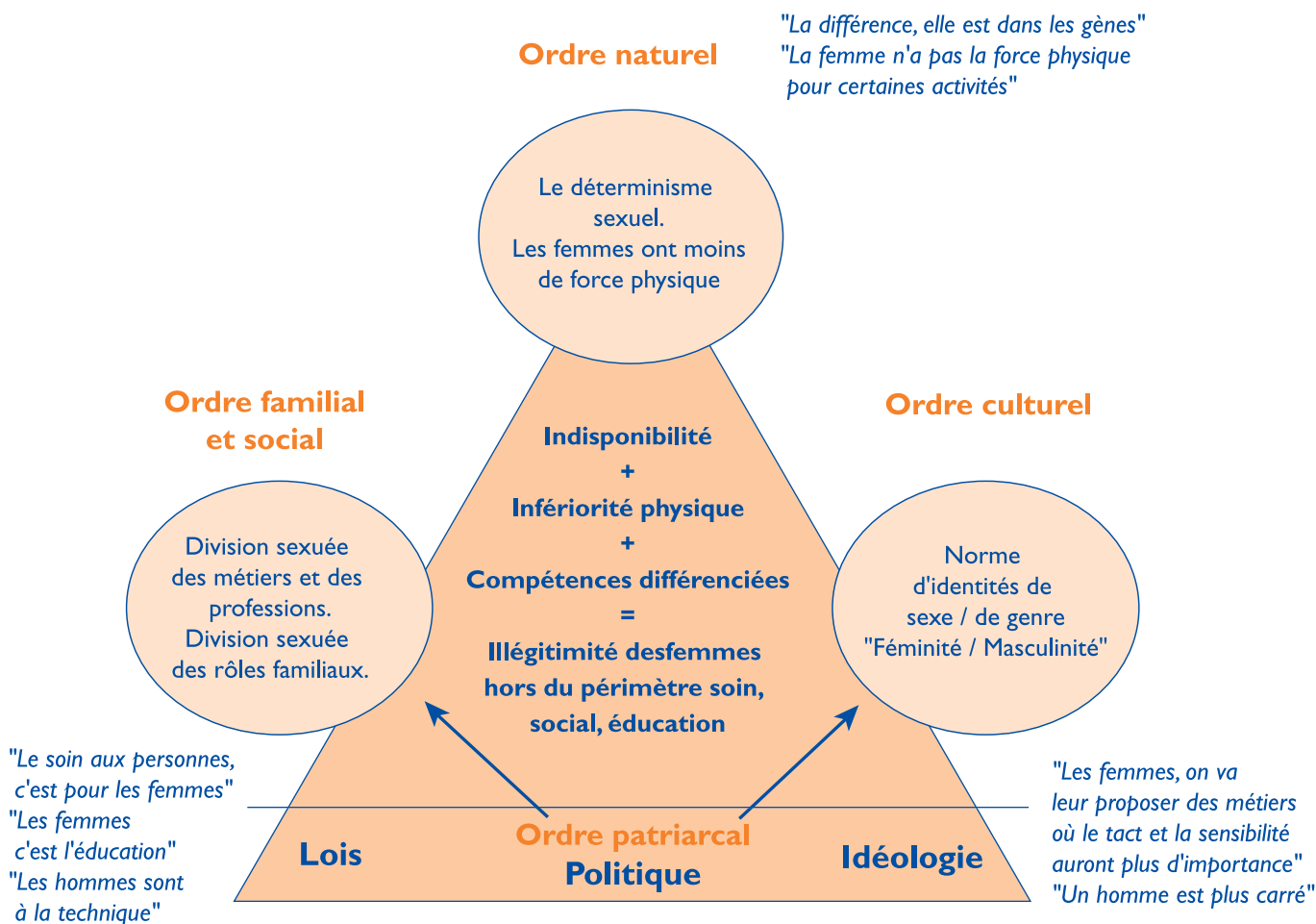
Dans beaucoup de mentalités, les métiers ont encore un sexe, et cet appariement entre le sexe et l'activité professionnelle reste peu conscientisé.

Pour agir sur la ségrégation horizontale du travail entre les hommes et les femmes, différents leviers de changement doivent être activés:

- Evolution ergonomique des postes de travail pour moins de pénibilité physique.
- Evolution des méthodes d'analyse du travail pour une reconnaissance de la technicité des métiers et professions relevant des services.

- Politiques et mesures pour une meilleure articulation des temps sociaux.
- Actions d'information, de sensibilisation et de formation visant l'évolution des mentalités (école, famille, acteurs sociaux...).
- Politiques et mesures visant la désexuation des choix d'orientation et de formation.

Du cercle vicieux de la ségrégation horizontale ...

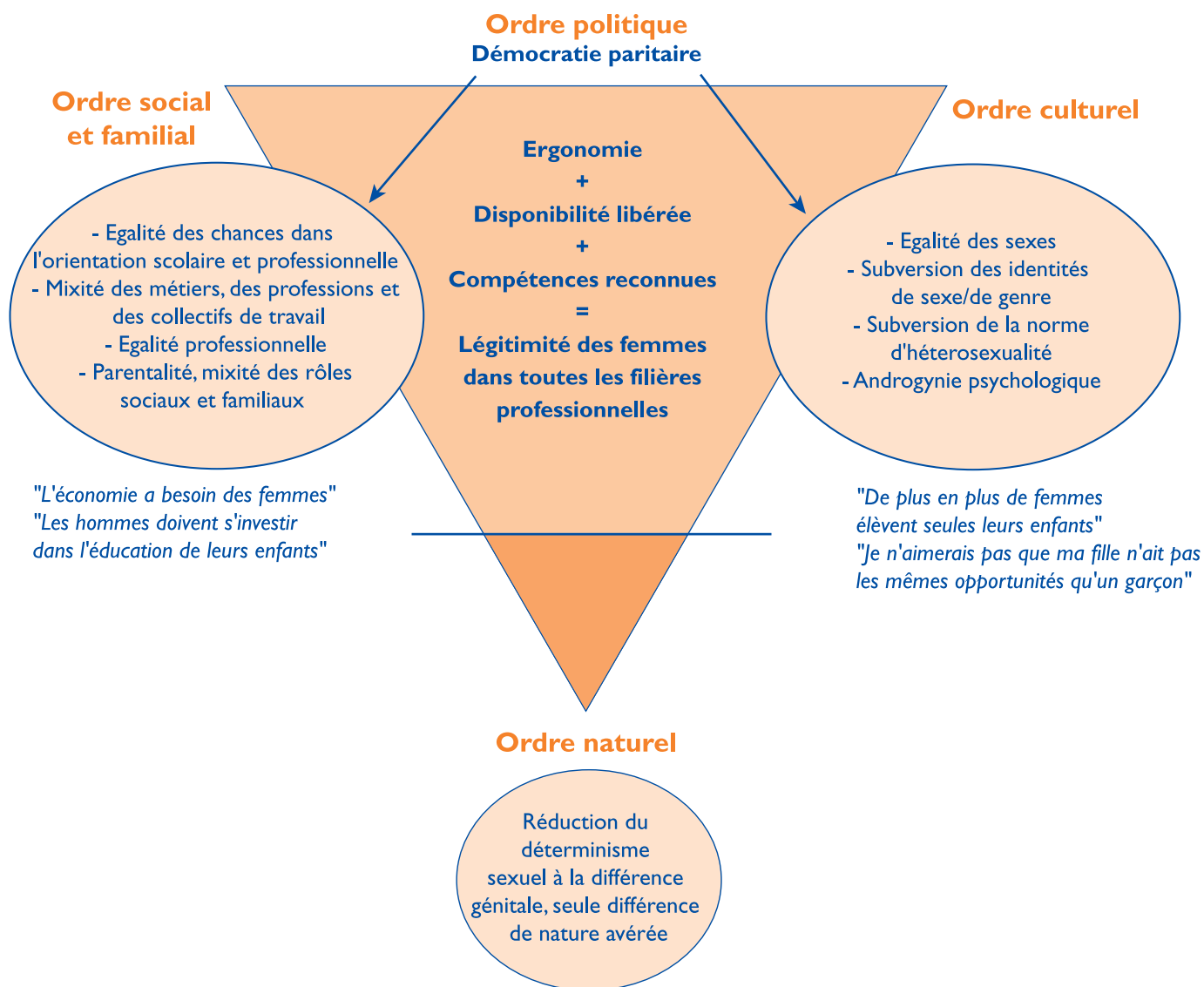




Cette inversion du triangle introduit le et les politiques comme vecteur du changement pour l'égalité des sexes. Elle plonge dans le noir la naturalisation d'une différenciation des métiers en fonction du sexe, fondée sur la différenciation sexuée des intérêts et des compétences.

En l'état actuel des savoirs, aucune théorie ne peut étayer une différenciation sexuée des compétences.

...Au cercle vertueux de la mixité des emplois, des professions et des collectifs de travail



→ Quels leviers de changement ?

Pour sortir du cercle vicieux des stéréotypes de sexe qui fondent et reproduisent la division du travail, et agir pour l'égalité des sexes, la mixité du travail et l'égalité professionnelle, il reste à l'évidence beaucoup à faire.

Ségrégation verticale et horizontale du travail participent d'une même logique de division des rôles, des compétences, des ressources, des valeurs entre les femmes et les hommes. Cette répartition binaire et inégalitaire du travail est alimentée par un petit nombre de stéréotypes. L'indisponibilité des femmes au regard de leur rôle de mère, leur moindre force physique et la spécialisation des grandes compétences qui leur sont attribuées : relationnelles, socialisatrices et éducatives.

Les interactions de ces trois stéréotypes basiques font *boule de neige* et organisent deux super stéréotypes : les femmes ne sont légitimes ni aux postes de pouvoir, ni dans les métiers et professions situés hors du périmètre autorisé par leurs dispositions physiques et psychologiques présumées.

Les stéréotypes de sexe sont particulièrement redoutables parce qu'ils fonctionnent de façon systémique.

Ils appellent donc des approches et des stratégies systémiques qui nécessitent des actions conjuguées de la part des Etats et des sociétés civiles.

D'où le tableau de synthèse suivant :

INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES		
Etat, pouvoirs publics	↔	Société civile
Programmes et manuels scolaires		Messages culturels
Sensibilisation/formation des enseignant(e)s, des conseiller(e)s d'orientation, des chefs d'établissements		Messages politiques
Dispositifs et pratiques d'orientation initiale et continue		Messages médiatiques
Messages politiques		Messages socioculturels
Campagnes médiatiques		Sensibilisation/formation des acteurs/trices associatifs, sociaux, socioculturels, socioéducatifs Sensibilisation des citoyens Organisation d'événements (forums, débats ...)
Législation du travail		Politiques et pratiques de GRH des entreprises (recrutement, mobilité, rémunération ...)
Contrôles et sanctions		Réflexion et action syndicale
Politiques incitatives à destination des entreprises		Réflexion et action politique
Politiques et pratiques des territoires (aide à la mobilité géographique, à l'accès à la formation et à l'emploi...)		Pratiques des consultant(e)s et experts,
Législation et incitations (parentalité, répartition des tâches...)		Répartition des tâches domestiques, de l'éducation enfants et de la prise en charge des ascendants au sein du couple
Politiques et pratiques des territoires (bureaux des temps, offre de garde d'enfants, de services à la personne...)		Politiques et pratiques des entreprises en matière de conciliation vie professionnelle/vie familiale
Campagnes médiatiques		Organisation d'événements (forums, débats ...)
		Education, formation, orientation
		Travail et emploi
		Conciliation des temps



L'ensemble de ces leviers de changement s'appuie sur l'existant. Les impulsions et directives européennes en matière d'égalité des sexes ont initié une mobilisation progressive dans la plupart des pays européens. Beaucoup ont légiféré, beaucoup ont dû constater que les mentalités résistaient à l'état du droit et ont alors imaginé des stratégies et des mesures favorables à l'égalité. La société civile s'est

elle aussi emparée du problème, participant ainsi à sa visibilité et à son traitement. Les bonnes pratiques mises en œuvre diffèrent selon les pays et la singularité des contextes nationaux, mais elles s'avèrent facilement capitalisables et transférables au niveau européen.

ZOOM SUR LES SPÉCIFICITÉS

Des territoires ruraux

Le réseau rural européen VIRGILE, représenté par tamen (Allemagne) et le Grep (France), s'était donné comme objectif dans STERE/O l'identification de stéréotypes spécifiques au milieu rural pour élaborer des messages adaptés. Quatre pays (Allemagne, Bulgarie, Italie et France) y ont travaillé et se sont heurtés à deux écueils principaux:

- la difficulté à identifier des éléments "ruraux" des résultats capitalisés,
- la difficulté à définir le rural dans chacun des pays, et à établir une comparaison.

Le rural, quelle réalité ?

Il n'y a pas de définition positive du rural dans aucun des quatre pays: "ce qui est rural, c'est ce qui n'est pas urbain".

➔ Quelques données chiffrées

Dans les pays concernés, il n'y a pas de données chiffrées sur les territoires ruraux, et moins encore sexuées. Cependant, quelques statistiques ont pu être trouvées:

Population vivant en territoire rural, en % de la population nationale:

Bulgarie	Italie	France	Allemagne
49%	Pas de stat.	24%	15,4%

Surface des espaces ruraux, en % de la surface du pays:

Bulgarie	Italie	France	Allemagne
83,7%	87,2%	62%	85,3%

Densité de la population dans les espaces ruraux (habitants/Km²):

Bulgarie	Italie	France	Allemagne
70,3	194	62	231

Population vivant de l'agriculture en %:

Bulgarie	Italie	France	Allemagne
Pas de stat.	Pas de stat.	4,9%	2,4%

note: 45% des exploitants agricoles sont des exploitantes en Italie et 30% en France.

Femmes travaillant dans l'agriculture en %:

Bulgarie	Italie	France	Allemagne
21%	50%*	24%	4%

➔ Quelques facteurs généraux de la ruralité

Trois grandes catégories de territoires ruraux sont identifiables dans les quatre pays concernés.

- **Les campagnes des villes:** soit les espaces ruraux périurbains résidentiels, soit les espaces ruraux denses, résidentiels et productifs.
- **Les campagnes fragiles et isolées,** en recul économique et démographique, peu denses, à dominante agricole traditionnelle, avec une économie en déclin.
- **Les nouvelles campagnes,** en recherche d'équilibre "multifonctionnel", avec le développement d'activités "tourisme en espace naturel" autour de "petites villes" rurales.



➔ Les spécificités des stéréotypes de sexe en milieu rural

Une grande résistance au changement des modèles

Les zones rurales à moindre développement sont très isolées et souvent les plus résistantes au changement. On y observe une grande persistance des modèles traditionnels : les modèles familiaux et professionnels sont plus prégnants qu'en ville.

Une transgression plus difficile

De fait, il y a une plus grande difficulté pour les individus à transgresser la norme : dans le milieu rural, on est sous le regard de tous, tout se sait, tout se voit ; il y a une forte pression de l'environnement social, culturel et professionnel pour reproduire les stéréotypes de sexe.

- Par exemple, les femmes effectuent tous les travaux agricoles, mais la référence reste masculine.
- Les femmes bulgares et allemandes (ex Allemagne de l'Est) sont reconnues comme aussi compétentes que les hommes pour être ouvrières dans les industries rurales, mais les employeurs donnent la priorité aux hommes.
- Les filles entre 19 et 25 ans quittent les territoires ruraux pour la ville, en proportion bien plus grande que les garçons (50% en Bulgarie). Elles fuient les régions rurales par manque d'emploi, et aussi parce que "le plus sûr moyen d'échapper au poids des stéréotypes, c'est de quitter le village". Cela se traduit par une augmentation du célibat masculin dans les territoires ruraux difficiles.

Focus sur deux situations spécifiques ?

➔ Les très petites entreprises rurales de couple: une combinaison de tous les stéréotypes de sexe

Les petites entreprises rurales, sont souvent des entreprises de couple (exploitation agricole, artisan, commerçant). Les stéréotypes de sexe liés au travail sont renforcés par les stéréotypes de sexe liés au couple et à la famille.

L'organisation de ces TPE est basée sur les droits de la famille et de la propriété, peu perméables aux logiques du code du travail et aux questions d'égalité : le chef de famille est aussi chef d'entreprise. La femme travaille souvent sans statut, sans salaire, sans droit à la décision : elle est sous l'autorité du patron qui est aussi son mari, elle est "femme de...". Son statut est celui "d'aide familiale" en France, de "Coadjuvante (Co-aidante)" en Italie, De mithelfende Familienangehörige (membre de la famille aidant) en Allemagne.

Ces faits sont accentués par l'absence de séparation entre vie professionnelle et vie privée :

- dans l'espace : le lieu de travail est souvent le lieu de vie.
- dans le temps : difficulté à séparer le temps professionnel des autres temps de vie.

De plus, dans cette situation, les femmes sont professionnellement isolées, dans l'incapacité de se constituer comme groupe professionnel reconnu et de négocier : c'est un état de dépendance.

➔ Le travail saisonnier en milieu rural : des stéréotypes de sexe débridés

C'est un travail effectué dans l'ombre "ni vu, ni connu", payé au noir, sans statut professionnel, porteur de stéréotypes de sexe massifs.

C'est le modèle du salaire d'appoint, mais aussi du travail au noir.

On rencontre ces activités dans l'agriculture (récoltes, cueillettes...), dans les activités liées au tourisme (hôtellerie, restauration...), dans l'artisanat et le commerce.

Quelques leviers de changement

- Certaines femmes, pour sortir de ces modèles, choisissent la **solution de l'exode** rural.
- **L'implantation de nouvelles populations** en milieu rural est aussi un moyen de secouer les mentalités : les nouveaux ruraux ont des représentations de l'emploi et du travail moins stéréo-

typées. Ce mouvement qui prend de l'importance en France permet la confrontation avec de nouveaux modèles et permet d'accélérer le changement.

- Dans beaucoup de cas, la lutte contre les stéréotypes passe d'abord et avant tout par l'obtention d'un **vrai statut professionnel pour les conjointes**, qui leur confère des droits propres, la reconnaissance de leur qualification et un droit de participation à la décision tant dans les entreprises de couple que dans les organisations professionnelles.



Des contextes nationaux

Allemagne - Belgique - Bulgarie - France - Italie - Hongrie

ALLEMAGNE

Situation en Allemagne

Comparée à la situation internationale, si la représentation sur le marché du travail des Allemandes sans enfants se situe dans la moyenne, celle des femmes avec enfants se situe bien en dessous. Les mères de plus d'un enfant, plus particulièrement, se retirent du marché du travail.

De nombreuses femmes ne voient pas comment concilier travail et vie de famille. Les femmes d'un haut niveau de qualification en particulier privilégient la carrière plutôt que les enfants ; d'où un taux de natalité en Allemagne qui atteint seulement 1,4. Ce n'est pas que les jeunes en Allemagne ne veulent pas d'enfants, c'est que les conditions pour le faire y sont pires que dans beaucoup d'autres pays européens. De plus, le modèle de la femme au foyer qui s'occupe des enfants, à temps plein ou à mi-temps, est toujours très ancré; de surcroît, il y a pénurie de structures d'accueil de jeunes enfants et de garderies. Des allègements fiscaux et d'assurance encouragent même la sortie des femmes du marché du travail.

Cependant il faut noter en Allemagne des différences significatives entre l'Ouest et l'Est. Depuis sa réunification l'Allemagne est composée de deux parties séparées par 30 ans d'histoire. Les statistiques globales décrivent davantage la réalité de l'Allemagne de l'Ouest, du fait du déséquilibre démographique entre les deux parties dont le ratio est d'environ 3 pour 1. En Allemagne de l'Est, les hommes et les femmes étaient bien plus présents sur le marché du travail qu'en Allemagne de l'Ouest. Les structures d'accueil pour jeunes enfants étaient accessibles à tous. Lors du passage de l'économie planifiée à l'économie de marché le chômage augmenta énormément ; au début, les femmes furent plus affectées que les hommes. Aujourd'hui, la situation s'est stabilisée à un niveau élevé: le taux de participation des fem-

mes à la force de travail est 9% plus élevé dans les régions orientales que dans la partie occidentale. En général, si les Allemandes de l'Est travaillent à mi-temps c'est qu'il ne leur est pas possible de travailler à temps plein; alors qu'à l'Ouest, si les femmes travaillent à mi-temps, c'est pour des raisons familiales. De plus, les différences de revenus entre les hommes et les femmes sont plus faibles à l'Est qu'à l'Ouest, ce qui implique qu'à l'Ouest, les femmes dépendent davantage qu'à l'Est du salaire de leur mari.

Faits et dates

Education

→ R.F.A.

1960: à partir de 1960, la séparation des garçons et des filles dans les écoles secondaires est abolie dans les Länder, l'un après l'autre.

→ R.D.A.

1950: loi sur la protection des mères et des enfants et sur les droits de la femme: des mesures de qualification pour les femmes sont prises dans tous les métiers.

1961: code du travail: préférence des femmes pour les mesures de qualification/formation.

Travail

→ R.F.A.

1952: loi sur la protection des mères exerçant une activité professionnelle, interdiction du travail le dimanche et de nuit.

1955: d'après une décision du tribunal fédéral constitutionnel, les "salaires féminins" sont inconstitutionnels.

1957: les femmes mariées peuvent exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur mari.

→ **R.D.A.**

1949: constitution de la R.D.A.: égalité de salaire entre les sexes.

1950: loi sur la protection des mères et des enfants et sur les droits de la femme.

- le travail féminin ne peut pas être limité aux métiers féminins traditionnels mais doit s'étendre à toutes les branches de production
 - l'industrie de production d'électricité, la mécanique... la construction.
- congé prénatal et congé de maternité rémunérés, ensuite congé non rémunéré d'un an au maximum, pendant ce temps-là, la femme reste employée de l'entreprise.
- interdiction des heures supplémentaires et du travail de nuit pour les femmes enceintes et les mères allaitantes, elles peuvent accomplir des travaux légers sans réduction du salaire.
- congé pour soigner un enfant malade.

2001: - la réforme de la loi du statut des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz) vise la promotion de l'égalité des chances dans les entreprises.

- loi fédérale sur l'égalité entre les sexes dans l'administration fédérale et dans les tribunaux fédéraux qui fixe la préférence des femmes disposant d'un même niveau de qualification.
- les femmes peuvent accomplir le service militaire armé.
- Dans les entreprises de plus de 15 employés, les mères et les pères ont droit à un congé parental de 3 ans au maximum - même simultanément.

Famille

→ **R.F.A.**

1957: loi sur l'égalité des droits: communauté différenciée des augmentations (régime matrimonial légal en droit allemand).

→ **R.D.A.**

1950: loi sur la protection des mères et des enfants et sur les droits de la femme.

- droit des femmes célibataires et travaillantes à l'admission de leurs enfants dans une crèche, l'école maternelle ou une maison d'enfants.
- création d'établissements communs (écoles maternelles, lavoirs publics...) pour soulager les ouvrières agricoles et les paysannes.

1961: code du travail.

- les établissements de placement, de soins et d'éducation des enfants de femmes ouvrières doivent être améliorés constamment, pour satisfaire au développement général.
- création et évolution d'établissements de services variés pour soulager les femmes ouvrières.
- les femmes travaillant à plein temps ont droit à un jour de ménage par mois.

Après la réunification

1996: chaque enfant de plus de 3 ans a droit à une place dans une école maternelle.

Droits politiques

→ **R.F.A.**

1949: l'égalité entre les sexes est inscrite dans la constitution.



1953: le droit opposé à l'égalité entre les sexes est abrogé.

→ R.D.A.

1949: la constitution garantit l'égalité entre les hommes et les femmes. Droit de vote pour tous les citoyens à partir de 18 ans, suffrage universel pour tous les citoyens à partir de 21 ans.

1994: complément de la constitution: "L'état promeut la réalisation effective de l'égalité entre les sexes et il vise à éliminer les inconvénients existants".

2000: égalité entre les sexes dans la langue administrative et judiciaire.

- Le travail à temps partiel est un "domaine féminin". En 2004, 43% des femmes au travail - comparé à 7% des hommes - avaient des horaires de travail hebdomadaire égaux ou inférieurs à 31 heures.
- Dans 42% des foyers allemands avec enfants, la femme ne travaille pas du tout ; dans 26% la femme travaille à mi-temps, l'homme à temps plein. Ce n'est que dans 21% des foyers que les deux parents travaillent à temps plein.
- Seulement 8% des personnes entre 18 et 44 ans plaident pour une activité professionnelle à temps plein d'une mère, 49% favorisent une transition à temps partiel, 29% plaident pour un renoncement complet. Une majorité impressionnante de femmes, avec ou sans enfants, est d'accord sur le fait qu'enfants et travail sont incompatibles.
- 44% des femmes diplômées entre 35 et 39 ans n'ont pas d'enfants.
- 17% des femmes croient que la société ne fait pas la distinction entre femmes à la maison et femmes qui travaillent. 44% des femmes sont convaincues qu'une activité professionnelle est nécessaire pour obtenir un certain prestige social.

- A l'école, les jeunes femmes n'ont pas seulement rattrapé les hommes mais les ont dépassés. Les femmes commencent plus jeunes, ont de meilleurs résultats et accèdent de plus en plus à l'enseignement secondaire. Elles obtiennent aussi de meilleurs diplômes.
- Les femmes ont été les bénéficiaires du passage d'une société industrielle à une société de service. Depuis deux ans, on compte moins de femmes que d'hommes sans emploi.
- Le nombre de femmes qui occupent des postes à hautes responsabilités en politique augmente. En moyenne le nombre de femmes dans les gouvernements locaux et fédéraux est légèrement supérieur à 30%, ce qui est au-dessus de la moyenne européenne.
- Le gouvernement actuel envisage de modifier la loi sur le congé de maternité. Le bénéficiaire du congé, homme ou femme, percevra 67% de son salaire net (d'un maximum de 1800 euros par mois) pendant un an. Le but est d'inciter davantage d'hommes à bénéficier du congé de paternité. Actuellement, seulement 4,9% des hommes prennent un congé paternité dont 4,7% prennent le congé à tour de rôle avec leur femme, et seulement 0,2% restent complètement à la maison.

BELGIQUE

Faits et dates

→ Education

- 1864: Première école "précisée" pour filles.
Isabelle Gatti de Gamond fonde à Bruxelles la première école moyenne pour filles avec un programme complet d'enseignement secondaire. On pense (milieu bourgeois) à instruire les jeunes filles dans une autre optique que celle d'en faire des ménagères.
- 1865: A Bruxelles, création de la première école professionnelle pour filles.
- 1880: Premières étudiantes inscrites à l'Université Libre de Bruxelles.
Emma Leclercq sera admise en première candidature de la Faculté des sciences. C'est la première femme belge diplômée.
Les jeunes filles obtiennent l'accès aux études universitaires mais ne peuvent exercer la profession de médecin ou de pharmacien.
Ecole laïque obligatoire pour les filles comme pour les garçons.
- 1889: La loi du 10 avril autorise explicitement l'accès des femmes à tous les grades académiques et aux professions de médecin et de pharmacien.
- 1948: Introduction de la mixité dans les établissements officiels. Il faudra attendre plus ou moins trente ans pour que cette mesure se généralise.

→ Famille

- 1867: La loi punit sévèrement l'avortement provoqué.
- 1933: Les femmes peuvent hériter.
- 1955: Loi sur l'autorité parentale conjointe.
- 1957: La loi du 30/04 introduit l'égalité juridique entre les hommes et les femmes, mais les discriminations sur le plan du droit civil persistent puisque le mari administre toujours les biens communs et les biens personnels de son

épouse dont le consentement n'est requis que dans le cas d'aliénation de ses biens.

- 1968: Interdiction de licenciement et/ou de démission pour cause de mariage ou de maternité.
- 1973: L'homme et la femme acquièrent des droits égaux en matière de biens matrimoniaux. La loi sur les régimes matrimoniaux met fin aux discriminations entre époux. Une femme mariée peut, par exemple, ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de son époux.
- 1980: Qualification juridique du viol.
- 1990: Dépénalisation de l'avortement.
- 1992: Arrêté royal visant la protection des travailleurs/euses contre le harcèlement sexuel.
- 1993: L'autorité parentale est conjointe, que les parents soient mariés ou non.
- 1996: 32.044 cohabitants sont exclus du chômage, 89% d'entre eux sont des femmes.
- 1997: 60% des personnes dépendant de l'aide sociale sont des femmes seules avec enfants.
- 2002: L'égalité entre les hommes et les femmes est inscrite dans la Constitution.
Juillet : Congé de paternité (10 jours).
- 2003: Congé de maternité de 8 semaines rémunéré (1.000 euros) pour femmes indépendantes. Les conjointes aidantes (femmes d'indépendants) ont droit à une assurance sociale.

→ Travail

- 1884: Un arrêté royal donne à Isala Van Diest, première doctoresse en médecine belge, le droit d'ouvrir son cabinet médical.
Cette femme a dû étudier la médecine à Berne (et obtient son diplôme 1877) puisque la Faculté de médecine à Louvain a refusé, en 1873, son inscription.
- 1889: Marie Popelin, première doctoresse en droit est exclue du Barreau par arrêt de la Cour d'Appel puis de Cassation.



- Voici la motivation de l'arrêt:
“Attendu que la nature particulière de la femme, la faiblesse relative de sa constitution, la réserve inhérente à son sexe, la protection qui lui est nécessaire, sa mission spéciale dans l'humanité, les exigences et les sujétions de la maternité, l'éducation qu'elle doit à ses enfants, la direction de son ménage et du foyer domestique confiés à ses soins, la placent dans des conditions peu conciliables avec les devoirs de la profession d'avocat et ne lui donnent ni les loisirs, ni la force, ni les aptitudes nécessaires aux luttes et aux fatigues de Barreau”.
- 1890: Le travail des enfants de moins de 12 ans est interdit et les heures de travail limitées.
 Les filles de 12 à 21 ans ne peuvent être employées que 12 heures maximum par jour, jamais de nuit et seulement 6 jours par semaine.
 Interdiction d'occuper les femmes de moins de 21 ans dans les mines.
 Interdiction d'occuper les femmes pendant les 4 semaines suivant leur accouchement.
- 1896: Le travail des femmes et des enfants dans les briqueteries et les conserveries de poissons est réglementé. La journée de travail ne peut dépasser 12 heures.
- 1897: La loi donne à la femme mariée le droit d'être membre des associations professionnelles, sauf opposition de son mari.
- 1900: Loi qui autorise les femmes à conclure un contrat de travail, si le mari l'autorise, et à percevoir un salaire.
- 1933: Un arrêté réduit de 25% le salaire des femmes fonctionnaires mariées à un agent de l'Etat.
- 1934: Tous les emplois de l'Etat sont réservés aux hommes sauf le personnel domestique.
- 1936: Une Commission spéciale étudie les conditions de travail des femmes notamment les différences de salaires.
- 1957: La Belgique ratifie l'article n° 119 du Traité de Rome sur l'égalité des salaires entre hommes et femmes, mais tarde à l'appliquer dans les faits. Cette loi reste contournée (aujourd'hui encore, l'écart moyen de rémunération entre hommes et femmes reste de 23%).
- 1958: Droit de travailler sans l'autorisation du mari.
- 1963: Réforme de la réglementation générale du chômage, mais la discrimination à l'égard des femmes persiste, à savoir qu'une femme chef de famille perçoit une allocation inférieure à celle des hommes chefs de famille et des hommes majeurs non mariés.
- 1966: Grève de 3.000 travailleuses de la Fabrique Nationale d'armes (F.N.) pour revendiquer “A travail égal, salaire égal”.
Les organisations féminines belges se solidarisent avec cette action et 7.000 femmes de six états membres de la CEE viennent manifester en Belgique en soutenant cette revendication.
C'est la première grève entièrement féminine déclenchée par des femmes.
- 1967: Possibilité pour la travailleuse d'aller en justice pour exiger l'égalité des rémunérations.
- 1968: Interdiction de licenciement et/ou de démission pour cause de mariage ou de maternité.
- 1971: Un arrêté promulgue le principe de l'égalité de traitement des chômeurs et chômeuses, on ne parle plus d'hommes et femmes mais on introduit deux catégories: les chefs de famille et les autres (sans distinction de sexe).
- 1980: Introduction de trois catégories de chômeurs: les chefs de famille, les cohabitants (dont les allocations sont réduites), les isolés.
Les conséquences négatives de cette mesure pénalisent principalement les femmes.
- 1991: Révision de la législation permettant d'exclure les chômeurs cohabitants de longue durée (la plupart du temps des femmes) du bénéfice des allocations de chômage.
- 1996: 32.044 cohabitants sont exclus du chômage, 89% d'entre eux sont des femmes.

→ Politique

1830: Les femmes prennent une part active lors de la Révolution belge.

La Belgique devient un Etat indépendant doté d'une Constitution et d'une Monarchie héréditaire. Le trône est réservé aux descendants masculins.

1831: La Constitution proclame l'égalité entre tous les citoyens. Mais le suffrage censitaire réserve le droit de vote à une minorité d'hommes. Les femmes ne peuvent pas voter, ne sont pas éligibles, elles ne peuvent occuper de fonction publique et ne peuvent pas faire partie d'organisations politiques.

1893: Fin du suffrage censitaire remplacé par le suffrage universel.

Ce suffrage est un système hybride de suffrage censitaire puisqu'il est universellement masculin (pour hommes sachant lire et écrire).

1918: Suffrage universel pour tous les hommes.

1919: Droit de vote pour certaines femmes au niveau national: les veuves de guerre et les femmes emprisonnées pour motifs patriotiques.

1920: Le droit de vote est accordé aux femmes majeures pour les élections communales, sauf les prostituées et celles qui sont coupables d'adultère. Au niveau national, les femmes sont éligibles à la Chambre.

1921: La loi du 27 août donne le droit aux femmes d'exercer les fonctions de bourgmestre, d'échevin, de secrétaire communale, de receveur (avec autorisation de l'époux).

1948: Les femmes obtiennent le droit de vote aux élections législatives.

1994: Loi Smett-Tobback qui prévoit d'imposer un nombre de femmes sur les listes électorales. Cette loi fut appliquée aux élections législatives de 1999.

2003: Obligation de la parité hommes/femmes sur

les listes électorales, avec représentation des deux sexes dans les trois premiers noms sur la liste.

Chiffres-clés et bonnes pratiques

Au regard d'un contexte européen qui souhaite, à travers le traité de Lisbonne, obtenir un taux d'emploi des femmes de 60%, la Belgique conjugue différentes réalités peu favorables dans lesquelles se dessinent des évolutions positives.

Les femmes et leur rémunération

En Belgique aujourd'hui, elles continuent à vivre des écarts salariaux de 7%, à compétences et fonctions égales.

Les femmes et les responsabilités

Elles restent globalement sous représentées dans les fonctions dirigeantes.

En effet, peu de femmes accèdent à des postes à responsabilité. Même dans le secteur le plus féminisé (l'enseignement primaire et maternel) puisqu'elles en constituent 81% du personnel, il n'y a que 57% de directrices d'écoles primaire et maternelle. Le chiffre diminue à mesure que le degré de scolarité progresse pour devenir quasi nul au sein des universités.

Dans la fonction publique, elles ne représentent que 7% des fonctions dirigeantes et cela tombe à 5% dans les plus grosses entreprises privées.

On peut malgré tout voir des évolutions, puisque une femme a été pour la première fois présidente de la fédération des entreprises wallonnes.

Un élément intéressant recueilli dans les enquêtes belges du projet Stere/o était que certaines femmes, qui se disent peu attirées par une carrière ascendante, souhaiteraient néanmoins que leurs filles puissent accéder à de tels postes...



Les femmes et le temps de travail

Les études récentes sur le budget-temps en Belgique montrent que les femmes consacrent 9h30 de plus que les hommes aux tâches ménagères et 1h20 de plus à l'éducation des enfants par semaine. Ce qui représente pour les femmes une charge de travail hebdomadaire (travail salarié, tâches ménagères, soins aux enfants et à la famille) de 2h30 plus élevée que celle des hommes qui peuvent, quant à eux, consacrer 8h20 de plus à leur travail salarié et donc à leur carrière, et bénéficier de 2h30 de repos supplémentaire. Malgré cela, 63% des femmes qui travaillent le font à temps plein.

Les femmes et le taux d'emploi

Le taux d'emploi des femmes en Belgique est passé de 46,7% en 1997 à 51,5% en 2000, alors que dans la même période, le taux d'emploi des hommes n'a augmenté que de 2%. Chez les plus jeunes, la participation des femmes au marché de l'emploi est comparable à celle des hommes, alors que passé 55 ans, elles sont 82% à arrêter leur activité professionnelle. Cela explique en partie, la discrimination des femmes face à la pension, elles continuent à bénéficier d'une couverture bien moins avantageuse que celle des hommes.

On observe également que 69% des mères travaillent.

Les femmes et la sphère privée

Aujourd'hui, 85% des familles monoparentales sont à charge de femmes, ce qui remet fortement en cause l'idée reçue du salaire d'appoint pour les femmes.

Sur le plan conjugal une femme sur cinq en Belgique est encore victime de violences de la part du conjoint.

L'évolution la plus réussie sur le territoire belge est la constitution d'un vaste réseau de crèches et de gardiennes, qui bien qu'encore insuffisant, continue d'être reconnu comme un nécessaire soutien à la parentalité.

Des avancées...

Aujourd'hui, enfin, un avant-projet de loi est mis sur la table du Conseil des Ministres par le responsable de l'Egalité des Chances au niveau fédéral, visant à intégrer la dimension de genre à tous les niveaux de la décision politique. Cet avant-projet est une avancée car il envisage de s'appliquer à trois domaines : les mesures et actions prises par le gouvernement, le budget et les statistiques. L'objectif étant que pour chaque mesure prévue, une évaluation soit établie en aval pour en mesurer l'impact sur la situation respective des femmes et des hommes. Quant au budget, une veille sera mise en place afin que les budgets soient alloués de manière non discriminatoire. Quant aux statistiques, il s'agira de les ventiler systématiquement par sexe afin de connaître, d'étudier et de corriger les différences hommes – femmes.

BULGARIE

Faits et dates

Les droits de la femme à la fin de la seconde guerre mondiale³

La Bulgarie se libéra du joug turc en 1878, sa première constitution de 1879 ne donna pas de droits civiques aux femmes, seulement aux hommes y compris des citoyens bulgares de différentes origines ethniques. Ce n'est qu'en 1937 que les femmes mariées, divorcées ou veuves obtinrent le droit de vote et en 1938 le droit d'être élues.

La constitution institua à la même époque l'école primaire obligatoire pour tous les citoyens bulgares y compris les femmes. C'est ainsi que furent créées, à la fin de la seconde guerre mondiale, de nombreuses écoles de filles, secondaires et techniques. Les filles furent, peu à peu, autorisées à fréquenter les établissements d'enseignement supérieur dont l'Université de Sofia. En dépit de nombreuses restrictions, un grand nombre de femmes travaillèrent hors de chez elles, dans l'enseignement, l'administration, la communication etc., mais elles n'étaient pas autorisées à exercer certaines professions: par exemple, avant 1944, les femmes ne pouvaient être avocates ou juges.

Les femmes dans la force de travail au cours de la période totalitaire d'économie socialiste.

Après les débuts du communisme en 1944, l'année 1947 vit l'adoption de la nouvelle *Constitution de la République Populaire de Bulgarie* qui non seulement réaffirmait tous les droits électoraux des femmes mais encore proclamait que "les femmes et les hommes sont égaux dans tous les domaines de l'Etat et de la vie privée, économique, culturelle et politique. Cette égalité sera accomplie en accordant aux femmes et aux hommes les mêmes droits au travail, un salaire égal pour un travail égal, le droit au repos, à la sécurité sociale, à la retraite et à l'éducation. Les mères bénéficieront de protection accrue au travail. L'Etat prendra un soin particulier de la mère et de l'enfant par la création de maternités, d'écoles maternelles et de dispensaires, en accordant aux

femmes le droit aux congés de maternité payés avant et après la naissance de l'enfant, et en offrant une aide médicale et obstétricale gratuite (Article 72)." En même temps, toutes les organisations de femmes qui existaient avant 1944 furent interdites et remplacées par l'Union des Femmes Bulgares, une formation d'Etat sous l'autorité du parti communiste au pouvoir et la seule association et organisation des femmes bulgares pendant la période socialiste.

Au cours de cette période il y eut deux processus parallèles: la légalisation sur l'égalité au travail et sur la participation à la vie publique. Ceci correspondait au modèle soviétique selon lequel les femmes devaient s'impliquer dans le travail et la société et participer à la production commune. Gardant à l'esprit que l'égalité de genre avait été formellement proclamée après la seconde guerre mondiale, les caractéristiques spécifiques du développement économique et social concernant la participation des femmes au travail salarié incluaient d'une part, des contraintes économiques (bas salaires, insuffisance des revenus familiaux), d'autre part, la forte volonté des femmes de réalisation personnelle et d'indépendance économique.

La modernisation et l'industrialisation du pays qui suivirent, ainsi que l'accès à l'éducation et à la santé, favorisèrent la participation active, encouragée par l'Etat, de beaucoup de femmes au marché du travail. Le modèle de la femme-mère "émancipée", travailleuse et socialement active fut reconnue par l'idéologie enchâssée dans le système éducatif, les médias, les organisations sociales et les structures dirigeantes du parti communiste, afin d'accroître la contribution des femmes bulgares aux changements rapides de la société. En même temps les femmes furent entièrement chargées du soin des enfants et du foyer. On assigna aux femmes trois zones de réalisation prioritaires: le travail socialement utile, la participation active à la vie politique et sociale et la famille.

Afin de réconcilier ces fonctions, l'Etat créa au cours des années 70 des conditions économiques et législatives favorables, par la mise en place de congés de maternité rémunérés ou non dont la durée dépassait

³ Centre for Women's Studies and Policies (CWSP), "Gender Analysis Report and Equality Plan" within UMA Project.



de loin ce qui se faisait dans beaucoup de pays européens et même dans le monde. La tendance à la baisse du taux de natalité amena l'adoption en 1968 d'un décret spécial: le *Décret à l'Encouragement des Naissances*, selon lequel "la femme-mère bénéficiera d'un droit spécial à la protection et au soin de la part de l'Etat et des organisations économiques et sociales, qui lui accorderont des congés avant et après l'accouchement avec maintien du niveau de salaire, des soins médicaux et obstétricaux gratuits, des maternités, des allègements de travail, un réseau étendu de structures d'accueil d'enfants, des services publics et communautaires et la fourniture de nourriture" (Article 37).

L'emploi des femmes au cours de la période socialiste se caractérisa par des taux plus élevés que partout ailleurs dans le monde. Selon certaines statistiques internationales, les taux de la Bulgarie se situaient bien au-dessus de ceux des pays développés d'Amérique du Nord et de l'Europe.

Tableau 1 : Part des femmes dans la force de travail

	1950	1975	1981
Pays développés	31.18	36.6	36.1 - Amérique du Nord 38.4 - Europe de l'Est
Bulgarie	40	46.1	49.5

Source: *Women in Economic Activity: Global Statistical Survey 1950-2000*

Statut des femmes au cours de la période de démocratisation et de passage à l'économie de marché

Depuis 1989, les processus de passage à l'économie de marché et de démocratisation ont complètement modifié la société bulgare en la plaçant sur un terrain idéologique totalement différent. La restructuration du projet de société politique, économique, social et culturel n'a pas été sans conséquence sur le statut des femmes et des hommes ainsi que sur leurs relations. Ceci a été particulièrement visible dans la

modification des mentalités, des comportements et des pratiques concernant les rôles au sein de la famille, la conciliation du travail et de la vie de famille, l'emploi des femmes en dehors des responsabilités ménagères, etc.

Des chercheurs ont noté des tendances négatives communes et leur impact sur la situation des femmes en Europe de l'Est: fort taux de chômage des femmes, emplois sous-payés, professions dévalorisées, travail au noir, volume accru de tâches ménagères non rémunérées etc. Les causes paraissent évidentes: déclin économique, manque de mesures de protection, et résurgence de stéréotypes patriarcaux.

Chiffres-clés

En réponse à la pression structurelle et macro-économique, le marché du travail en Bulgarie a subi des réajustements significatifs liés au niveau d'emploi, aux secteurs de l'économie...

Le chômage est un problème spécifique à toutes les économies de transition, et particulièrement en Bulgarie. Les processus mentionnés ci-dessus ont touché plus particulièrement l'emploi des femmes. Au cours des premières années de changement, les plus importantes réductions d'emplois ont été opérées dans l'administration publique, les services de santé, l'éducation, les sciences et autres secteurs de main d'œuvre majoritairement féminine. En conséquence, les ségrégations de genre sur le marché du travail sont significatives. Le taux de chômage des femmes (9,1%) est légèrement plus bas que celui des hommes (9,2%) mais cependant plus élevé que dans les pays membres de l'Union Européenne. Les inégalités de genre sur le marché du travail sont significatives en ce qui concerne l'activité économique. Le taux d'activité économique des femmes décroît au cours du troisième trimestre 2005 (45,7%) par rapport à 2004 (45,9) alors que l'activité économique des hommes augmente en 2005 (57%) par rapport à 2004 (50,8%).

On constate aussi l'inégalité de l'emploi des femmes au niveau de la direction et de la prise de décision.

Selon une enquête de 2004 sur l'Emploi, les Affaires Sociales, et l'Égalité des Chances, 20% des femmes bulgares occupent les plus hauts postes dans les 50 premières sociétés cotées en bourse.

Les femmes entrepreneurs et les chefs d'entreprises sont environ 60.000 (33,7% des entrepreneurs en Bulgarie), 80,5% dirigent des entreprises de moins de 10 employés, 16,1% dirigent de petites entreprises de 10 à 49 employés, 3,4% dirigent des entreprises de plus de 50 employés ; 32% dans les Services, 16% dans le Secteur Public, 17,43% dans le Commerce, 3,18% dans le secteur de la Santé.

22% des membres du Parlement sont des femmes, proportion plus faible que dans l'Europe élargie, Bulgarie et Roumanie (24%). Les femmes constituent 20% des Gouvernements Nationaux (24% pour l'Europe élargie, Bulgarie et Roumanie).

La représentation des deux sexes à la cour suprême de Bulgarie est équilibrée: 50% de femmes (24% en moyenne dans l'Europe élargie, Bulgarie et Roumanie), le Président est un homme alors que 56% des membres sont des femmes.

Le profil des femmes entrepreneurs bulgares montre que 72% sont mariées et mères de famille. Environ 85% des femmes d'affaires travaillent plus de 50 heures par semaine et seulement 8,4% déclarent travailler 8 heures par jour.

En ce qui concerne le niveau d'éducation, les femmes d'affaires bulgares ont un niveau d'éducation élevé, et sont en tête des femmes entrepreneurs de l'Europe; 62,97% des femmes entrepreneurs bulgares sont diplômées de l'université et 35,14% ont un niveau de fin d'études secondaires. La plupart des diplômées de l'enseignement supérieur sont des femmes (53,4%). Même chose pour les diplômées du secondaire (50,2%).

Les domaines les plus féminisés sont les services de santé et les affaires sociales (77,4%), l'éducation (76,5%), les services financiers (66,8%), l'hôtellerie et la restauration (63,5%), alors que les domaines plus équilibrés sont les autres services (54,3%), l'industrie de transformation (50,8%), le commerce et

les réparations (49,9%) et l'immobilier et les affaires (42,6%).

Les femmes constituent : 39% des effectifs de l'administration publique et de la défense, 37,4% dans l'agriculture, 27,4% dans les transport et communication, 21,7% dans la fourniture d'électricité, de gaz et d'eau, 9,4% dans la construction.

Bonnes pratiques

A la fin de 2004 et au début de 2005, la **Commission pour la Protection contre la Discrimination** (organisme indépendant), l'**Institution de l'Ombudsman**, la **Commission de Lutte contre le Trafic des Êtres Humains** (gouvernement) ont été créées. Cependant peu de progrès ont été accomplis jusqu'à présent dans l'application de la législation sur l'égalité des genres qui a été récemment adoptée. Le système de coordination entre ces différentes institutions est encore imprécis, ainsi que leur financement.

A l'assemblée Nationale, la **Commission Permanente des Droits de l'Homme et des Affaires Religieuses** fait voter, sur l'initiative de Membres du Parlement ou du Conseil des Ministres, des lois concernant les droits de l'homme et les religions, les libertés religieuses, la lutte contre la discrimination, l'égalité de genre, les droits des enfants, des prisonniers et des réfugiés. La commission organise des auditions sur ces questions avec des institutions internationales et des ONG.

Un **Conseil National à l'Égalité Hommes-Femmes** a été créé en novembre 2004. Le Conseil est un organe consultatif auprès du Conseil des Ministres. Il développera et mettra en œuvre la politique nationale d'égalité de genre en collaboration et en coordination avec les autorités gouvernementales, ainsi que le secteur non gouvernemental.

Le Ministre du Travail et de la Politique Sociale est responsable des problèmes de genre au niveau de l'exécutif. Depuis mars 2004, un **Secteur à l'Égalité des Chances pour les Hommes et les Femmes** opère dans le cadre de la Politique de la Direction du Marché du Travail. Ce secteur est res-



responsable du développement du Plan National pour l'Égalité de Genre.

La Commission pour la Protection contre la Discrimination est un organisme indépendant responsable de la prévention de la discrimination, de la protection contre la discrimination et l'égalité des chances dans le cadre de la Loi pour la Protection contre la Discrimination. La Commission dépose un rapport annuel auprès de l'Assemblée Nationale qui rend compte de la mise en œuvre de la législation bulgare dans le domaine de l'égalité des chances.

Seules quelques **municipalités** possèdent les structures susceptibles de s'occuper des problèmes d'égalité de traitement et des problèmes des femmes. Des organismes consultatifs sont graduellement mis en place avec les Conseils Municipaux, par exemple, le Conseil Public des Activités Sociales et de la Protection de l'Enfance qui est aussi chargé de trouver des solutions aux problèmes des femmes. En 2004, deux municipalités parmi 264 ont nommé un expert des problèmes de genre, de la jeunesse et de l'enfance. Ces experts devraient développer un plan d'action pour promouvoir l'égalité des genres au niveau local.

L'application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est mentionné dans quelques documents du Ministère du Travail et de la Politique Sociale tels que: **Stratégie Nationale de l'Emploi 2004-2010**, **Plan d'Action National pour l'Emploi** pour 2004, **Plan d'Action National pour l'Emploi** pour 2005, **Plan d'Action National pour la Promotion de l'Égalité de Genre** pour 2005. En terme de mesures pratiques initiales, mentionnons les formations dispensées aux fonctionnaires du niveau central de gouvernement qui donnaient les informations essentielles sur la législation nationale et internationale concernant l'égalité de genre, des méthodes d'analyse fondées sur le genre (approche intégrée de l'égalité femmes/hommes), des indicateurs sensibles au genre, etc.

Ce plan envisage les mesures suivantes:

- L'augmentation du faible taux d'activité économique des femmes.
- La mise en place d'un système d'indicateurs pour relever les tendances en terme d'égalité des chances.
- L'encouragement de l'entrepreneuriat féminin.
- Vaincre les stéréotypes de genre sur le marché du travail et plus particulièrement les mentalités des employeurs vis-à-vis de la main d'œuvre féminine.
- Des formes d'emplois flexibles pour concilier vie de famille et vie professionnelle.

Il existe des mesures spécifiques pour surmonter les inégalités de genre sur le marché du travail. Elles ont un caractère temporaire et sont destinées à réduire les inégalités de chances sur le marché du travail, à réduire les écarts de salaire entre les femmes et les hommes, à réduire les différences de conditions de travail, de possibilités de promotion, etc. et il y a des mesures qui visent plus précisément la conciliation des temps de vie professionnelle et familiale, de meilleures structures pour les enfants, une meilleure réintégration des femmes dans la vie économique et un meilleur accès aux technologies de l'information. Ce type de mesures pourrait être classé dans les trois groupes suivants:

- Offre de possibilités pour une meilleure adaptabilité des femmes au chômage en fonction du développement économique et de la situation du marché du travail en Bulgarie, encourageant ainsi leur activité économique.
- Encouragement de l'entrepreneuriat féminin.
- Soutien aux groupes sociaux isolés et vulnérables (femmes de plus de 50 ans, jeunes femmes qui reviennent sur le marché du travail après une maternité, mères...).

FRANCE

Faits et dates

- **L'égalité face au savoir:** d'une logique de la différenciation (1867, ouverture des écoles de filles – 1880, ouverture des collèges pour jeunes filles – 1919, création du baccalauréat féminin)...à la logique de la mixité (1924, unification des programmes scolaires, équivalence des baccalauréats – 1975, mixité de l'enseignement dans les établissements publics).
- **L'égalité au travail:** du travail féminin protégé par la loi (1892, introduction du travail de nuit – 1909, loi instituant le congé de maternité)... au travail des femmes et au concept d'égalité professionnelle (1972, à travail égal, salaire égal – 1983, loi relative à l'égalité professionnelle – 2001, renforcement de la loi de 1983 modernisation sociale qui rétablit le droit au travail de nuit pour les femmes).
- **L'égalité politique:** d'une citoyenneté passive, (1791, déclaration des droits de la femme et de la citoyenne – 1795: les femmes sont interdites d'activités politiques – 1845, les femmes sont exclues du suffrage universel)...à la citoyenneté active (1944, les femmes deviennent électrices et éligibles – 1946, le principe de l'égalité des droits est inscrit dans le préambule de la constitution – 2000, loi sur la parité dans tous les scrutins électoraux).
- **L'égalité dans le couple:** du modèle patriarcal de la famille (1804, le code Napoléon dote la femme d'un statut de mineure – 1938, suppression de l'incapacité juridique de la femme mariée – 1965, la femme mariée peut exercer une activité professionnelle sans le consentement de son mari)... Au couple composé de deux individus égaux en droits (1970, l'autorité parentale remplace l'autorité paternelle – 1985, égalité des époux dans l'administration des biens – 1993, autorité parentale conjointe).
- **L'égalité des droits propres:** des politiques natalistes (1920, la loi assimile contraception et avortement, considérés comme un crime –

1956, fondation de la "maternité heureuse" qui va devenir le "planning familial")...aux droits propres (1967, la loi autorise la contraception – 1975, la loi autorise l'Interruption Volontaire de Grossesse – 1980, qualification juridique du viol – 1993, création du délit d'entrave à l'IVG).

Chiffres-clés

- Le taux d'activité des femmes est de 63,8 %, soit 11 points de moins que les hommes.
- Le taux de chômage des femmes est aujourd'hui de 11,1 %, soit 2,1 points plus important que celui des hommes.
- Le taux de travail à temps partiel des femmes est de 30,1 %, soit 24,8 points plus important que celui des hommes.
- Les femmes constituent 35,5% des catégories cadres et professions intellectuelles supérieures.
- Moins de deux dirigeants sur dix sont des dirigeantes.
- 70% des femmes qui travaillent se concentrent dans cinq grands secteurs d'activités (social, santé, éducation/formation, services à la personne et tertiaire de bureau).
- L'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes est de 20% globalement, de 13% si on prend en compte les temps partiels.

Commentaires

Les chiffres restent dans le rouge, malgré de grandes avancées en matière de taux d'activités et d'accès à l'encadrement. Les écarts de rémunération restent très importants, d'où la décision du gouvernement de légiférer en matière d'égalité salariale.

Reste l'enclavement du travail des femmes (avec un impact sur les inégalités de revenus : les secteurs bastions de femmes sont aussi moins rémunérateurs...), qui a jusque-là résisté à toutes les stratégies mises en œuvre et qui aurait plutôt tendance à se renforcer dans la période actuelle.



Bonnes pratiques

En matière d'éducation, de formation et d'orientation

- Promotion de l'égalité des chances dans la communauté éducative (circulaire interministérielle de juillet 2000).
 - Sensibilisation/formation des enseignant(e)s, des conseiller(e)s d'orientation psychologues.
 - Nomination de correspondant(e) égalité dans certaines académies.
 - Conception d'outils pédagogiques.
 - Organisation d'événements.
- Plan d'actions pour l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi.
 - Sensibilisation/formation des acteurs/trices de l'orientation et de l'insertion professionnelle.
 - Plans d'actions territoriaux.
 - Pratiques d'orientation centrées sur la diversification des choix professionnels.

En matière de travail et d'emploi

- Actions de l'Etat et des pouvoirs publics.
 - Législation: loi relative à la suppression des inégalités de salaire entre femmes et hommes dans un délai de 5 ans.
 - Création d'un label qualité portant sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.
 - Charte pour l'égalité avec les acteurs économiques, les partenaires sociaux, les associations.
 - Campagne médiatique sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
 - Plans d'action territoriaux pour l'égalité d'accès au travail et à l'emploi.

- Créations d'instances en charge de l'égalité professionnelle dans les grandes administrations.

- Actions des entreprises et des partenaires sociaux.

- Accord national interprofessionnel des partenaires sociaux relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Politiques d'entreprises volontaristes en matière d'égalité professionnelle (salaires, évolution des carrières, mixité des effectifs, ergonomie des postes...).

En matière de conciliation des temps sociaux

- Actions de l'Etat et des pouvoirs publics.
 - Législation: égalité des droits face aux congés parentaux.
 - Politiques des collectivités territoriales: garde d'enfants, "bureaux des temps", "guichets uniques"...
- Actions des entreprises: flexibilité des horaires, services de conciergerie, d'aide à la prise en charge des contraintes familiales, garde d'enfants...

La France peut enfin mettre en avant le fait qu'elle ait réussi à augmenter le taux d'activité des femmes tout en maintenant le taux de natalité.

HONGRIE

Faits et dates

Avant 1945

Les révolutions de 1848 n'apportèrent pas l'égalité aux femmes :

- Le droit des femmes à participer aux affaires publiques et à occuper des emplois publics fut introduit sous la forme d'une nouvelle loi sur les droits électoraux au cours des six mois que dura la "République des Conseils" de 1919. Il en résulta une augmentation du nombre des électeurs dont le taux passa de 8 à 40% de la population totale. La loi sur la capacité électorale de 1923, cependant, ne fit pas de l'égalité entre les sexes une réalité: le droit de vote des femmes dépendait de nombreux critères: l'âge, le diplôme universitaire, le nombre d'enfants (les dernières années).
- Les droits des femmes à la propriété furent réduits avant l'introduction du socialisme d'Etat.
- Bien que la réglementation des droits héréditaires ne fût pas trop injuste, l'avantage accordé aux garçons resta longtemps en pratique: en 1902, 58% de ceux qui jouissaient de ce droit étaient des garçons et aux environs de 1950, leur taux dépassait toujours 50%.
- En termes de maîtrise de leur statut familial, les femmes avaient des droits limités pour introduire une procédure de divorce.

Après 1945

Ce n'est qu'en 1945 que l'égalité des femmes fut introduite de manière progressive dans le domaine politique, civil, familial et du droit du travail :

- Les différences de sexe concernant le droit de vote furent finalement abolies par la loi VIII de 1945.
- La constitution de 1949 a déclaré *l'égalité des hommes et des femmes* en matière de droits civiques, politiques, économiques, sociaux et culturels (Section 66, paragraphe 1); les clauses

générales anti-discriminatoires de la constitution font référence à l'égalité de rémunération, à l'égalité de traitement sur le lieu de travail, etc. La constitution autorise l'utilisation de la *discrimination positive* pour protéger les droits des femmes. Notons que l'autorisation constitutionnelle de discrimination positive est fondée sur le "principe de correction", c'est-à-dire la reconnaissance de différences naturelles, biologiques et physiques entre les hommes et les femmes. De plus, des mesures qui y étaient liées s'avèrent restrictives comme la limitation des possibilités d'accès à l'emploi qui se fondaient sur la nécessité de protéger la santé des mères.

- Les différences de sexe concernant les droits de citoyenneté furent abolies par la loi V de 1957.
- Il est révélateur que la possibilité de donner à un enfant le nom de famille de sa mère est une avancée récente, et presque jamais utilisée. Au contraire, la plupart des femmes continuent de porter le nom de leur mari, et non seulement son nom de famille mais aussi son prénom.

Intégration des femmes sur le marché du travail:

Dans les années 50, la dictature du prolétariat mit à bas le modèle familial bourgeois traditionnel. Ceci était lié aux nécessités économiques de l'après-guerre qui causèrent un afflux massif des femmes sur le marché du travail. En même temps, l'idéologie communiste instaura l'égalité de genre dans l'éducation et sur le lieu de travail ainsi qu'un marché du travail sans ségrégation (ce qui ne fut jamais complètement réalisé). Les mesures "progressistes" pour la garde d'enfants mises en place par étapes depuis la fin des années 60 reflètent les changements de l'économie autant que la continuité idéologique: afin de pallier les effets du chômage, les femmes furent incitées à rester à la maison pour s'occuper des enfants.

Après 1989

Le tournant conservateur

La nostalgie du modèle familial bourgeois se reflète dans la propagande de partis conservateurs favo-



rables à la réintroduction du modèle familial du chef de famille subvenant seul aux besoins de celle-ci, modèle qui n'est pourtant pas viable en Hongrie: en fait, seule l'élite économique peut se le permettre. Néanmoins, l'égalité professionnelle est mise en valeur par la nouvelle génération: les femmes aussi ont des ambitions de carrière. Pourtant, alors que le taux des femmes diplômées de l'enseignement supérieur dépasse celui des hommes (de 11,4% en 2003), leur représentation chez les cadres moyens et supérieurs est significativement bien plus faible (5,2% de femmes pour 94,8% d'hommes).

Chiffres-clés

Après la transition, le taux d'activité a brutalement chuté, en particulier pour les femmes. Il a recommencé à croître grâce au développement des secteurs de l'assurance et des services financiers (cf. méta-recherche), toutefois son niveau est encore faible. Lorsque une femme trouve un emploi, il lui faut deux fois plus de temps pour trouver un nouvel emploi qu'un homme. En règle générale, lorsqu'elles sont sans emploi, les femmes deviennent passives et ne se font pas enregistrer. Ceci est aussi vrai des femmes après un congé de maternité.

Beaucoup de femmes sont économiquement inactives (non inscrites au chômage ou en congé parental), 46% en 2004 pour 32,8% des hommes dans le même intervalle d'âge. En 2004, 12% des femmes économiquement inactives étaient en congé parental.

Allocations de garde d'enfants

Conçues comme compensations:

- "GYES" jusqu'à 3 ans,
- "GYET" jusqu'à 8 ans - allocation de maternité spéciale versée à un parent qui ne travaille plus pour élever trois enfants ou plus, de 3 à 8 ans pour le plus jeune enfant.
- Le gouvernement actuel envisage d'inciter à reprendre le travail plutôt en autorisant le travail à plein temps (seulement à mi-temps avant) dès que

l'enfant est âgé d'un an, tout en continuant à percevoir l'allocation.

Allocations en espèces

- "GYED" liée à l'affiliation à l'assurance, et donc à une situation antérieure d'employé pendant 180 jours.
- Il y a une confusion de données qui donne une meilleure image du taux d'activité: les étudiants (niveau indifférent) et les demandeurs d'emploi inscrits peuvent bénéficier de ce système, mais ils apparaissent également dans le nombre d'étudiants (population active) et aussi parmi les chômeurs (figurant comme actifs).

Même si la législation oblige l'employeur à redonner son emploi à la personne qui reprend le travail après un congé maternité, 32,5% sont licenciées, 12,3% des entreprises disparaissent (2002). Seulement un tiers des mères retrouvent leur emploi précédent après un congé maternité.

Il existe une possibilité légale pour financer publiquement:

- Le réemploi.
- Les études pendant le congé maternité, mais en pratique les Bureaux de l'Emploi maintiennent le statu quo et n'utilisent pas les fonds qui leur sont alloués à cet effet (JOL-LET a commencé à lancer des ponts entre les employeurs et les mères pour canaliser les fonds publics).

Par rapport à la situation internationale, le taux d'activité des femmes sans enfants est plus élevé que la moyenne européenne, mais plus faible après la naissance d'un enfant. Les mères de trois enfants quittent le marché du travail (12,9%, la moyenne européenne étant de 41,2%). Le problème "carrière/enfant" devient une alternative, 20% des femmes de moins de 30 ans ne veulent pas d'enfants, le taux de natalité était de 1,28 en 2004.

Dans l'enseignement supérieur, les filles sont plus nombreuses que les garçons. La différence la plus significative est dans la proportion d'enseignants spé-

cialisés pour handicapés (97,5% sont des femmes). Les garçons sont majoritaires dans les études d'ingénieurs et d'informatique (écart de 53,4 % et 73,2%). Mais davantage de filles étudient l'économie, le droit, les sciences naturelles.

Au niveau doctoral, il y a déjà davantage de garçons dans presque toutes les disciplines.

Les diplômes scientifiques sont un domaine masculin. En ce qui concerne les différents secteurs de l'économie, ceux où la présence des femmes est la plus significative sont: la santé et le travail social, l'éducation et les services financiers, alors que les domaines masculins sont l'agriculture, le bâtiment, les transports et le stockage.

Le nombre de travailleurs à mi-temps est faible en Hongrie, et majoritairement composé de femmes, ce qui est le cas dans d'autres pays aussi. En 2004, 5,9% des femmes travaillaient à mi-temps, presque deux fois plus que les hommes. La proportion des femmes sous-qualifiées est plus de deux fois supérieure à celle des femmes diplômées de l'université (4,2%). Mêmes données pour les hommes: 5% et 3,7%. Mentionnons ici que les employeurs déclarent souvent à mi-temps leurs employés qui travaillent effectivement à plein temps pour réduire les charges sociales. De telle sorte que les données de l'emploi à mi-temps ne sont pas fiables mais indiquent des tendances.

Les Hongroises détiennent le record européen du ménage: le temps le plus long (434 minutes par jour passées pour des couples mariés élevant des enfants de 0 à 6 ans).

Il y a deux fois plus d'hommes que de femmes parmi les membres de l'exécutif et du corps législatif, les cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprises. Parmi les 50 PDG des compagnies les plus importantes, on ne trouve qu'une seule femme.

En politique: proportion des membres du parlement: 14% de femmes, 86% d'hommes, quelque soit le parti. La Hongrie est à la 24^{ème} place (juste avant la Grèce) dans l'Europe des 25 pour la proportion hommes/femmes au parlement.

Bonnes pratiques

Mesures d'Etat

Législation: harmonisation réussie de la législation hongroise pour satisfaire aux exigences contenues dans les Acquis Communautaires de l'Union Européenne.

- *Amendement du Code du Travail*

La législation du travail a subi de nombreuses modifications depuis le début des années 90 pour répondre aux exigences actuelles et se conformer aux critères d'égalité. Elle fait notamment apparaître le renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination. De récentes modifications de la législation ont permis d'introduire des modalités de travail flexibles.

- *Nouvelles lois sociales*

Grâce aux développements de la fin des années 90, la législation actuelle sur les systèmes de sécurité sociale est exempte de discrimination (par exemple, introduction d'un âge de départ en retraite identique pour les femmes et les hommes). Les différences de sexe en ce qui concerne la jouissance des droits sociaux proviennent aujourd'hui de différences de statut social, quoique la réglementation de certains secteurs (notamment le statut des travailleurs indépendants et de leurs conjoints qui les aident) soit encore insuffisamment développée.

Les pères ont depuis longtemps droit au congé de garde d'enfant et aux allocations qui y sont attachées (mais il y a manque de mesures incitatives). Récemment un congé paternel de 5 jours a été institué mais son importance est symbolique.

- *Loi sur le Traitement Egalitaire et sur la Promotion de l'Egalité des Chances*

Il s'agit d'une loi composite qui interdit la discrimination contre toutes sortes de minorités ; elle comporte une définition de la discrimination, le renversement de la charge de la preuve, la possibilité d'action de classe et de procédures d'office, et une législation sur le harcèlement (pas spécifiquement sur le harcèlement sexuel). La loi prescrit aussi la



conception et la mise en œuvre de Plans à l'Égalité des Chances par les institutions publiques.

Cadre institutionnel: d'importants moyens manquent pour mettre en application l'égalité des sexes, néanmoins il y a des développements prometteurs.

- L'institution gouvernementale chargée de l'égalité des sexes fait maintenant partie du *Ministère des Affaires Sociales, de la Santé, et de l'Égalité des Chances*. Cependant, la ministre en exercice, une femme, Kinga Göncz, s'occupe surtout des problèmes de minorités et moins des femmes.

- Comme défini par la Loi sur l'Égalité de Traitement, un organisme d'administration public: l'Autorité de l'Égalité de Traitement, responsable de la surveillance de la conformité de la mise en application de la loi, a été créé et a débuté ses activités en février 2005. L'Autorité est secondée dans son travail par un conseil d'experts. Bien que la même loi ait rendu possible les procédures d'office, les autorités n'y ont pas eu recours par manque de moyens, et peuvent à peine faire face à la demande.

Programmes: des pas ont été faits en direction de la mise en œuvre de l'esprit contenu dans les directives européennes mais les problèmes des femmes sont encore considérés comme des questions marginales:

- L'égalité des sexes représente un chapitre des Plans de Développement National.
- Le Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de l'Égalité des Chances, conjointement avec le Ministère du Travail, accorde chaque année le Prix dit de la "Meilleure Politique Familiale sur le Lieu de Travail" à des lieux de travail qui offrent des régimes de travail flexible, la possibilité de travail à mi-temps, un cadre de travail agréable, des structures d'accueil pour les enfants, et des mesures d'aide pour le retour au travail des employées suite à un congé de maternité.
- Un Service de Conseil par Téléphone sous la direction du Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de l'Égalité des Chances, à l'intention des victimes de discriminations, a été mis en place.

- Des programmes de formations sont développés avec le soutien du Secrétariat de la Représentation des Femmes (qui fait maintenant partie du Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de l'Égalité des Chances). Par exemple, la Formation de formateurs/trices pour partager et adapter les meilleures pratiques européennes, Formation à la Réinsertion pour aider les femmes sur le marché du travail, Formation de "multiplicators", Programmes Modèles pour la Prévention de la Violence qui s'adressent à un personnel d'experts dans les domaines de la violence domestique et de la traite des femmes.

Entreprises Economiques

Un nombre croissant de petites et moyennes entreprises (mais aussi quelques institutions publiques) se montrent sensibles à la question de l'égalité des chances (elles ont reçu le *Prix de la Meilleure Politique Familiale sur le Lieu de Travail* de la part du Ministère des Affaires Sociales, de la Santé et de l'Égalité des Chances et du Ministère du Travail):

- La manufacture de porcelaine de Herend est depuis longtemps considérée comme un modèle en ce qui concerne les mesures de "Bonne Politique à l'égard des Mères et de la Famille". Il faut noter qu'en l'absence de mesures incitant les pères à rester à la maison, "Bonne Politique à l'égard des Mères" et "Bonne Politique à l'égard de la Famille" deviennent synonymes et que tout lieu de travail introduisant de telles mesures a toutes les chances de devenir une "niche" de travail féminin et renforce ainsi la ségrégation professionnelle. A la manufacture de porcelaine de Herend, 75% des ouvriers sont des femmes.

Initiatives Civiles

Une petite minorité d'ONG de femmes et d'autres organisations civiles sont actives dans la défense et la promotion des droits des femmes:

- NANE (Femmes pour les Femmes Contre la Violence) et Habeas Corpus offrent des services de conseils sur le plan légal et psychologique à l'inten-

tion des victimes de discrimination et de violence.

- JÓL-LÉT conduit des projets et des programmes de réinsertion des femmes sur le marché du travail par l'introduction de nouveaux modèles de travail qui font la promotion de "bonnes politiques familiales", de conseils en orientation de carrière, et de médiation entre employeurs et employés.
- MONA (Implication des Femmes dans la Vie Publique): mène des projets de recherche.
- Formation des politiciennes et des femmes cadres de parti par les Comités de Femmes de quelques partis politiques.
- Prise de conscience grandissante de la part de partis politiques de la nécessité d'associer les femmes à la prise de décisions (par exemple, les élections de 2004).
- La promotion de la question des quotas par la Section des Femmes du Parti Socialiste Hongrois,

et la Coalition Régionale des Comités de Femmes de Partis de Gauche dans le même but.

- La représentation médiatique et publique accrue des problèmes des femmes, plus spécialement, des questions de violence domestique et de prostitution grâce à l'action de NANE et du Mouvement pour une Hongrie sans Prostitution.
- Conférences et réactions critiques adressées au gouvernement de la part d'ONG et de la Section des Femmes de l'Alliance Nationale des Syndicats Hongrois.
- Les germes de formation d'une coalition réalisée par des organisations syndicales ainsi que des organisations parapluie d'ONG telles que l'Alliance de la Promotion des Intérêts des Femmes Hongroises qui a rejoint le Lobby Européen des Femmes.



ITALIE

Faits et dates

Lois, mesures, politiques en faveur de l'égalité en Italie

- 1945: Droit de vote pour les femmes.
- 1948: Principe général d'égalité entre les femmes et les hommes, et par conséquent égalité dans les salaires.
- 1956: Proclamation de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes - signature du protocole n° 100 OIT: parité de salaire pour travail de valeur égale.
- 1960: Accord pour la parité salariale entre femmes et hommes dans l'industrie.
- 1963: Signature du protocole n° 111 OIT: égalité des salaires, conditions d'accès au travail et conditions de travail. Les femmes peuvent accéder à n'importe quel rôle professionnel public, sauf limitations et dispositions particulières dans l'Armée.
- 1971: Création des crèches publiques pour les enfants.
- 1975: Nouveau code de la famille: position égale pour la femme et l'homme pour l'éducation des enfants et la gestion des biens de famille. Suppression du concept de "chef de famille".
- 1977: Loi 903 sur la parité entre les femmes et les hommes: défense de toute discrimination sur l'accès au travail, progression de carrière, niveau de qualification, formation, rétribution, droit de contribution sociale.
- 1983: Création du Comité national pour l'application des principes d'égalité de rétribution et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au travail.
- 1984: Création de la Commission nationale pour la réalisation de la parité entre les femmes et les hommes. Institution du rôle du conseiller/ère de parité, qui veille à toute dénonciation de discrimination faite par les femmes.

- 1986: Création des Commissions régionales pour l'égalité des chances.
Création des Comités pour l'égalité des chances à l'intérieur des entreprises privées, et des organisations publiques.
- 1990: Lois communales pour la réorganisation et l'harmonisation des horaires et des temps des villes.
- 1991: Loi 125: "actions positives" pour l'élimination de tout obstacle à l'accès et à la progression de carrière des femmes au travail.
- 1992: Loi 215: mesures pour favoriser et soutenir les entreprises des femmes.
- 1997: Création du Ministère de l'Égalité des chances et de la Commission pour l'entreprise de femmes, d'après l'application du programme de Pékin pour l'empowerment des femmes.
- 2000: Loi 53: congés parentaux et de formation, pour favoriser une conciliation plus équitable entre temps de vie, de travail et de formation, ainsi qu'entre les femmes et les hommes.

Chiffres clés

(source : ISTAT)

Travail

- Taux d'activité			
	en 1993:	femmes	41,9%
		hommes	73,8%
	en 2003:	femmes	48,3%
		hommes	74,4%
- Taux de chômage			
	en 1993:	femmes	14,6%
		hommes	7,5%
	en 2003:	femmes	11,6%
		hommes	6,8%

Création d'entreprise

- Taux d'augmentation dans la création d'entreprise en 2004 par rapport à 2003:

- Taux d'augmentation des entreprises de femmes: +2%.
- Taux d'augmentation moyen (entreprises de femmes + entreprises d'hommes): +1,3%.
- Variation 2003/2004 entreprises de femmes dans les secteurs "traditionnellement" masculins:
 - Industrie des constructions, bâtiments: + 7%.
 - Transports et télécommunications: + 9,6%.
 - Energie: +15,8%.

Services

- Incidence de places disponibles dans les crèches enfants 0-3 ans:
Italie 6%, (Danemark 64%, Grande-Bretagne 34%, Grèce 3%).
- Incidence de places disponibles dans les écoles maternelles enfants 3-6 ans:
Italie 95%, (Danemark 91%, Grande-Bretagne 60%, Grèce 46%).

Education, instruction

- Ecole supérieure – 1999/2000:
 - Taux de succès diplômé(e)s d'Ecole supérieure: femmes 83,7% hommes 72,7%.
 - Taux de diplômé(e)s avec meilleure note (100/100): femmes 6,9% hommes 4,2%.
- Université – 1999/2000:
 - Taux de succès à l'examen final: femmes 49,3% hommes 41,8%.
 - Diplômé(e)s à l'Université dans les temps réguliers: femmes 14,0% hommes 12,9%.

Bonnes pratiques

1998 - 2001 : projet européen POLITE (avec le financement de la Direction Emploi et Affaires sociales de l'Union Européenne) réalisé en partenariat par le Département de l'Egalité des chances près de la

Présidence du Conseil des Ministres pour la révision des textes scolaires afin de rééquilibrer l'image des femmes et des hommes dans tout domaine d'activité et de représentation (famille, travail, art, économie).

Introduction dans le plan des programmes régionaux de formation professionnelle d'un module d'enseignement (sensibilisation, formation) à l'égalité des chances dans tous les cours prévus de tous les domaines professionnels.

A partir de 2002: bourses d'études de 900 euros chacune pour les jeunes femmes qui s'inscrivent à Polytechnique Turin pour les encourager à suivre des études techniques et scientifiques.

1990: premières lois régionales sur les horaires et les temps des villes: d'après ces lois, on prépare des véritables plans d'organisation des activités et des lieux auxquels les services publics et commerciaux doivent se conformer, à partir, notamment, des exigences des femmes et des hommes qui travaillent.

2000: institution des bureaux des temps près des Municipalités pour coordonner les actions de partenariat local entre institutions publiques et privées pour la rationalisation et coordination des horaires, dans le but de favoriser une meilleure articulation entre les temps de vie personnelle et professionnelle. Exemples à Cremona, Prato, Rimini, Bolzano, Pesaro, Milano, Genova: interventions sur les horaires des services publics, des magasins et des écoles.

2001: Institution du département de recherche sur l'Urbanisme des temps urbains de l'Université Polytechnique de Milan pour l'étude des politiques de conciliation des temps individuels, professionnels et de famille.

2001/2002: Institution du cours d'études d'Architecture des lieux de la mobilité et urbanisme des temps à l'Université Polytechnique de Milan, pour l'étude de l'organisation locale de la mobilité et des transports.



La division du travail entre les femmes et les hommes, une réalité statistique dans l'Europe élargie

Les chiffres établissent une division du travail entre les femmes et les hommes fondée sur deux réalités :

- **Une ségrégation verticale**: les femmes sont 3 fois moins nombreuses en moyenne que les hommes à occuper des postes de direction. Ce phénomène souvent désigné par la métaphore du *plafond de verre* est commun à tous les pays européens mais son ampleur varie selon les contextes nationaux.
- **Une ségrégation horizontale**, soit un enclavement du travail des femmes dans quelques secteurs et professions. Cette sectorisation du travail des femmes est un phénomène massif et transversal à tous les contextes nationaux européens. Elle est en corrélation parfaite avec la sectorisation des orientations universitaires des filles.

Les stéréotypes de sexe en cause

Les opinions fournissent des explications à cet état des lieux statistique, à travers la formulation de deux grands stéréotypes :

- **Les femmes ne sont pas faites pour le pouvoir.**
- **Elles ne sont pas faites pour exercer les mêmes métiers que les hommes et inversement.**

Ces deux méta-stéréotypes sont alimentés par la combinatoire de trois stéréotypes sous-jacents.

L'indisponibilité et l'incompétence organisent le verdict de la non légitimité des femmes dans l'exercice des responsabilités professionnelles, l'infériorité physique intervient de surcroît pour organiser celui de la non légitimité des femmes hors des territoires professionnels qui lui sont attribués et parfois réservés, comme la petite enfance.

Les interactions de ces quelques stéréotypes divisent le travail sur le modèle de la division des rôles familiaux et sociaux, laquelle procède d'une représentation clivée de l'humain: aux femmes le foyer, l'univers de l'enfance, aux hommes tout le reste.

Ces représentations peuvent paraître caricaturales, elles sont pourtant livrées comme telles dans les 6 pays concepteurs de STERE/O. Elles trouvent leurs arguments dans les pseudos concepts de féminité/masculinité, qui abritent tous les stéréotypes de sexe mais font encore évidence dans l'état des mentalités.

Aucun des stéréotypes identifiés par STERE/O ne résiste à l'analyse et à la confrontation avec les faits.

Pourtant ils résistent aux faits, aux évolutions et peuvent même ressurgir comme en témoigne l'expérience des pays de l'Est.

Leur impact le plus préoccupant se situe au niveau des conduites d'orientation des filles qui alimentent et reproduisent le cercle vicieux de la division horizontale du travail.

Les choix professionnels des filles et des femmes constituent en conséquence une cible stratégique essentielle pour l'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Faits et mentalités évoluent

La sectorisation des orientations et du travail des filles et des femmes reste un fait organisé et soutenu par quelques stéréotypes très résistants, mais les opinions ne sont plus unanimes.

De plus en plus de femmes accèdent aux plus hautes fonctions, de plus en plus de politiques d'entreprises ou de branches professionnelles témoignent de ce que l'économie a besoin des femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs, et le niveau de formation générale et professionnelle des femmes ne cesse de progresser.

Les mentalités ont aussi pris acte de ces changements, surtout pour ce qui concerne l'accès des femmes aux responsabilités.

Les opinions témoignent de trois grandes tendances :

- La première campe sur les stéréotypes de sexe et soutient une différence de nature entre femmes et hommes dont découlent des attributions différenciées et la survalorisation du “masculin”.
- La seconde inverse les stéréotypes, revendique la différenciation mais survalorise le “féminin”.
- La troisième, moins courante, juge qu’hommes et femmes sont également légitimes dans toutes les activités humaines.

Le débat sous-jacent à trois tendances est certes idéologique, le passage à une démocratie paritaire est évidemment un enjeu politique. Mais il en va aussi de l’état de la connaissance. Les savoirs aujourd’hui construits dans toutes les disciplines nourrissent peu les opinions, souvent laissées à elles-mêmes sur le sujet.

Ce constat montre la nécessité d’une démocratisation de la culture de l’égalité des sexes car les connaissances qui la nourrissent ne sont pas encore parvenues sur le terrain des mentalités.

L’Europe, terre de prédilection pour l’égalité des sexes

L’Europe est la pierre angulaire de la construction de l’égalité entre les femmes et les hommes, au travail et dans toutes les sphères dont dépend l’égalité professionnelle pour tous les pays qui la composent. Son rôle à cet égard reste mal connu des opinions nationales analysées par STERE/O.

Les situations nationales ne sont ni homogènes, ni totalement comparables au regard de leurs histoires et cultures respectives.

Cependant STERE/O nous montre qu’en l’état actuel, les situations à l’Est et à l’Ouest ne sont pas foncièrement différentes.

Malgré des disparités, l’action à mener dans les pays de l’Europe élargie est de même nature : faire la chasse aux stéréotypes de sexe qui enferment le travail des femmes et les orientations des filles dans un périmètre convenu et contenu.

Dans tous les contextes nationaux, l’égalité professionnelle se heurte aux mêmes freins culturels.

Les différents pays ont activé des leviers de changement divers, adaptés à la spécificité de chaque contexte, mais tous procèdent de la même logique : agir sur l’éducation et les pratiques d’orientation professionnelle, instituer l’égalité professionnelle et faciliter l’articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

Les bonnes pratiques mises en œuvre s’avèrent donc capitalisables et dans la plupart des cas transférables à d’autres contextes moyennant quelques adaptations.

La mutualisation des pratiques et des outils et la confrontation des expériences ont une plus-value nationale et transnationale.

La capitalisation européenne des savoirs et des pratiques de l’égalité entre les sexes irrigue et légitime les actions Nationales et l’action Européenne, en Europe et dans le monde.

STERE/O participe de, et à cette dynamique.