Introduction p 2

1 L'égalité professionnelle en Bretagne p 4

1.1 Les femmes dans la population active en Bretagne p 5
1.2 La situation des femmes face au chômage et à la demande d'emploi p 10
1.3 Femmes et revenus p 11
1.4 Femmes et responsabilités dans la sphère professionnelle p 14
1.5 Scolarité et orientation scolaire p 15
1.6 La formation continue p 17
1.7 La conciliation des temps de vie au cœur de l'égalité p 19

2 Une approche territoriale : l'égalité professionnelle sur le bassin de Saint Brieuc p 26

2.1 Les constats p 28
2.2 Les représentations et actions des acteurs territoriaux pour l'égalité professionnelle p 33
2.3 Égalité professionnelle : de quoi parlent-ils ? p 34
2.4 Des lois mal connues et dont on se méfie p 38
2.5 La place des femmes dans les instances dirigeantes p 39
2.6 Des pratiques et politiques d'égalité en développement p 45
2.7 Le rôle du territoire p 49

Conclusion p 51

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne et sur le Pays de Saint Brieuc

Introduction

Malgré une législation antidiscriminatoire relativement complète, les inégalités de traitement entre individus persistent. Le changement des comportements et des mentalités individuels et collectifs s'avère long et difficile, notamment en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Alors que de nombreuses mesures sont prises en faveur de l'égalité professionnelle, la situation des femmes au regard du travail et de l'emploi, dans un contexte économique et social difficile, continue à se caractériser par des salaires moindres, un accès inégal à la formation professionnelle, des difficultés d'évolution professionnelle et de promotion, un plus fort taux de flexibilité, et une forte précarité durant leur vie active et face à la retraite…

L'enquête CGT-CSA réalisée en septembre 2005 révèle que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes arrive en première place des objectifs prioritaires que l'ensemble des salariés, femmes et hommes, assignent aux syndicats. Engagée depuis toujours dans la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi et dans le travail, la CGT a officiellement affiché une politique en faveur des salariées dès 1945 par la mise en place d'une Commission féminine confédérale menée par Marie Couette, première femme élue au bureau confédéral de la CGT. L'engagement de la CGT en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se traduit aujourd'hui par de nombreuses actions collectives dans et hors de l'entreprise pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.

*Pour contribuer à servir cet objectif, la CGT Bretagne a développé en 2006 le projet « **Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne** » cofinancé par le Fonds social européen. En collaboration avec Emergences[1], la CGT Bretagne a engagé une action de sensibilisation et de formation auprès des militants et militantes CGT de la région. L'objectif était de doter, au niveau régional, des personnes ressources avec des connaissances techniques et juridiques pour intervenir efficacement dans la négociation des accords d'égalité professionnelle dans l'entreprise. Une quarantaine de stagiaires, issus des quatre départements de la région, a ainsi pu bénéficier d'un riche programme de formation qui leur a permis d'une part, de mieux appréhender la multiplicité des facteurs socio-économiques et culturels qui influent sur les comportements et font perdurer les inégalités entre les femmes et les hommes, et d'autre part, d'être informés sur les ressources que le droit offre pour agir efficacement et modifier les situations.*

1 Institut de formation, de conseil et d'expertises auprès des institutions représentatives du personnel et qui intervient sur la problématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de son activité de conseil.

Une étude de terrain visant à identifier les mesures réellement mises en œuvre ou à mettre en œuvre par les acteurs sociaux et institutionnels locaux pour faire progresser l'égalité en Bretagne a par ailleurs été conduite en complément de cette action de formation. Cette étude, qui fait l'objet de la présente publication, dresse une photographie de la situation professionnelle des femmes en Bretagne et plus particulièrement sur le pays de Saint Brieuc, notamment à travers des entretiens avec des acteurs de l'emploi, des responsables syndicaux et des dirigeants d'entreprise. Elle montre par ailleurs que la situation en matière d'égalité professionnelle se distingue peu de la situation constatée en France et que l'emploi féminin de ce territoire se caractérise particulièrement par un développement de la précarité et du temps partiel alors que les femmes s'avèrent majoritairement plus diplômées que les hommes. Cette situation n'est pas forcément connue par tous les acteurs et n'est pas jugée forcément problématique. En effet, les entretiens réalisés montrent que le concept d'égalité professionnelle se réduit pour certains à la mixité et pour d'autres à la parité. Les processus créant les inégalités sont peu identifiés, notamment ceux relatifs au management des ressources humaines. Aussi, développer la formation des acteurs et notamment des représentants syndicaux sur ce sujet s'avère nécessaire. L'étude fait par ailleurs ressortir la pertinence d'une approche territoriale. Les pays, les communautés de communes qui croisent les questions d'emploi mais aussi d'organisation des services semblent être des espaces adaptés pour mettre en œuvre des concertations et une mobilisation de tous sur le sujet de l'égalité professionnelle.

La présente étude a fait l'objet d'une restitution qui a retenu toute l'attention des participants du colloque organisé par la CGT Bretagne à Pontivy le 1er décembre 2006 pour marquer la clôture d'une année de travail sous le signe de la mobilisation pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne. Ce colloque régional, qui a réuni autour d'une centaine de participants, a été un moment fort du projet. Il a été l'occasion de dresser le bilan des formations réalisées et les perspectives qui en résultent. La diversité des intervenants (des militants, une économiste, un juriste en droit du travail, des sociologues, et des institutionnels) qui se sont exprimés sur la problématique des inégalités de traitement entre les femmes et les hommes, sur les actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité, et sur les enjeux de l'égalité professionnelle sur le territoire, a donné lieu à des débats animés avec la salle. Les actes du colloque ont été publiés afin de présenter la réussite de cette journée riche en échanges qui a permis d'alimenter la réflexion au niveau régional et contribue ainsi à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle en Bretagne

1.

L'objectif de cette première partie de l'étude est de dresser une photographie de l'égalité professionnelle en Bretagne et de ses enjeux, d'accorder une attention particulière à l'ensemble des moments où les discriminations de genre peuvent surgir : politiques de recrutements, rémunérations, déroulement de carrière, accès à la formation, accès aux mandats représentatifs dans l'entreprise.

L'objectif n'est que partiellement rempli car s'il existe pour la Bretagne, des données sexuées sur le taux d'activité, le chômage, le temps partiel,… il n'existe que peu de données aisément et rapidement accessibles sur le recrutement, le déroulement de carrière, l'accès à la formation. À défaut, ce sont les données nationales qui sont retenues sachant que la situation en Bretagne s'apparente globalement à la celle de la France.

1.1 Les femmes dans la population active en Bretagne

← Des Bretonnes plus actives qu'ailleurs

En France, la féminisation de la population active est un fait incontestable. Entre 1975 et 2003, la proportion des femmes actives (travaillant ou à la recherche d'un emploi) est passée de 29,4% à 46%[2]. 63,4% des femmes en âge de travailler sont actives contre 75% des hommes. Le taux d'activité féminin continue de croître, à un rythme ralenti certes, quand celui des hommes diminue. En 2003, la France compte 57,2% des femmes actives occupées, l'objectif gouvernemental à l'horizon 2010 étant d'atteindre les 60 %[3].

Répartition de la population active selon le sexe

	France	Bretagne	Côtes d'Armor
population active occupée			
homme	54%	55,11%	54,9%
femme	46%	44,9%	45,1%
population active au chômage			
homme	49%	43,46%	43,41%
femme	51%	56,54%	56,59%

Du fait de l'allongement des études et de la généralisation de la retraite à 60 ans, les classes d'âges intermédiaires sont désormais les plus actives. En 2003, 80% des femmes de 25 à 49 ans sont actives. Même s'ils se sont réduits, les écarts avec les hommes persistent. 94% des hommes âgés de 25 à 49 ans sont actifs[4] en 2003.

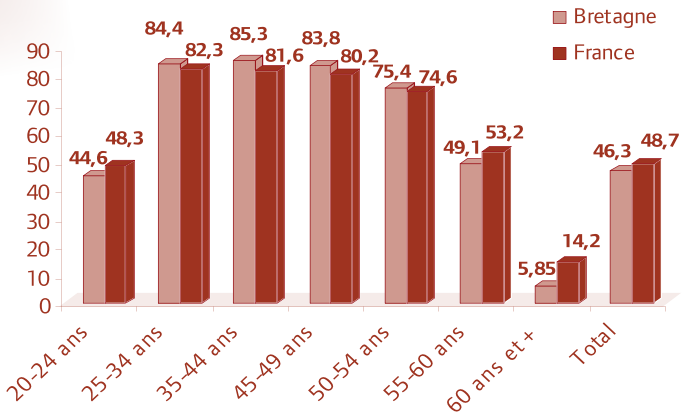
2 GARGADENNEC Danielle, Les femmes en Bretagne, AFPA, 2003.
3 Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du logement, Les chiffres clés 2005 : l'égalité entre les femmes et les hommes..
4 Insee, enquête Emploi de 2003, résultats en moyenne annuelle.

Le taux d'activité des Bretonnes dépasse la moyenne nationale : entre 25 et 49 ans, 85% des femmes sont actives. Par contre, le chômage féminin apparaît plus important à l'échelle locale.

Selon un rapport du Conseil Économique et Social Régional Bretagne (CESR) sur « La Bretagne et l'évolution des modes de vie » publié en janvier 2004[5], la féminisation de la population active est une tendance structurelle de la société française car elle s'est développée dans une période peu favorable à l'emploi (crise de l'emploi et forte montée du chômage à la fin des années 70). Selon ce même rapport, « les taux d'activité ont progressé à tous les âges et plus encore aux âges où les femmes mettent au monde leurs enfants. Ainsi 76% des maternités en Bretagne concernent des femmes de 25-34 ans ».

Le développement de l'activité féminine s'accompagne d'un changement de comportement des femmes qui se rapproche du modèle masculin : les femmes reprennent rapidement leur activité après la naissance d'un enfant. Si parallèlement le temps partiel féminin se développe, elles ne se retirent plus du marché du travail.

Taux d'activité féminin par tranche d'âge en 1999



Source : recensement INSEE 1999

← L'activité féminine : plus souvent salariée, concentrée et moins qualifiée

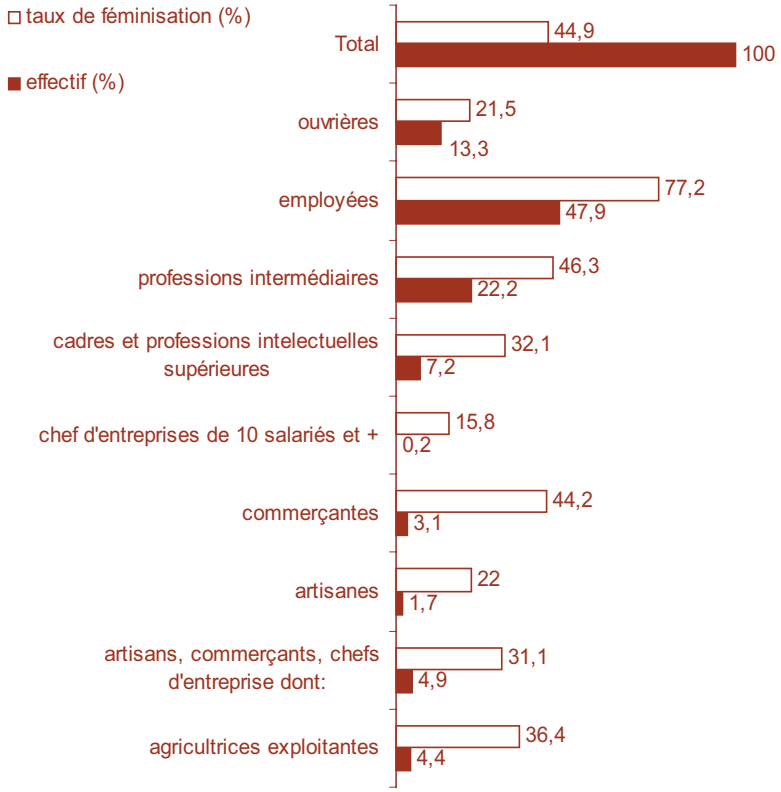
Salariées pour la plupart (91,9% des femmes contre 85,8% des hommes), les femmes sont aussi plus nombreuses dans le secteur public (28,2% contre 16,2% des hommes).

L'emploi féminin se caractérise par des emplois peu qualifiés au niveau national comme régional. Parmi les 5 millions de salariés français peu qualifiés, 61 % sont des femmes. 30 % des emplois occupés par les femmes sont peu qualifiés, contre 19 % pour les hommes.

5 Alain EVEN, La Bretagne et l'évolution des modes de vie, CESR Bretagne, Janvier 2004

Hommes et femmes n'occupent pas les mêmes emplois : selon le CESR « la catégorie des employés est de loin la plus féminisée avec 77% des emplois féminins » quand elles ne sont que 18,7% des ouvriers. Sous représentées parmi les professions les plus « prestigieuses » et qualifiées, les actives représentent respectivement 34,4% des Cadres et Professions Intellectuelles supérieures et 13,7% des Chefs d'entreprises de 10 salariés et plus[6].

Femmes actives bretonnes par catégories socioprofessionnelles en 1999



Source : recensement INSEE 1999

L'emploi féminin demeure concentré dans certains secteurs : 10 des 84 familles professionnelles existantes regroupent plus de la moitié des emplois féminins[7]. La catégorie des agents d'entretien est celle qui emploie le plus de femmes : 74% de ses effectifs. Les femmes comptent pour 87% des infirmiers/sages-femmes, 97% des secrétaires, 99% des assistantes maternelles, 72% des employés administratifs (public comme privé)… Elles sont encore largement majoritaires parmi les enseignants, les aides-soignants, vendeurs, professions de l'action sociale, culturelle et sportive…

6 INSEE, enquête Emploi 2003.ibid.
7 OKBA M., Premières synthèses Premières informations, *« L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle »*, n°31.2, juillet 2004, Dares- enquête Emploi Insee ; calculs Dares.

En Bretagne, 55% des emplois féminins se concentrent dans les services aux particuliers, l'industrie de l'habillement et du cuir et la santé et l'action sociale. « Les services aux entreprises et les secteurs de la santé et de l'action sociale sont ceux qui ont créé les nouveaux emplois du tertiaire. Il s'agit en majorité d'emplois féminins ajouter », **précise le rapport du CESR[8]. L'emploi des femmes est un enjeu économique majeur puisqu'il concerne les secteurs d'activités les plus porteurs.**

« La féminisation de la population active engendre une plus grande mixité dans l'univers du travail, même si on peut déplorer l'extrême lenteur de cette évolution » **note le CESR. Les effectifs féminins se sont accrus dans certaines activités traditionnellement masculines comme l'encadrement, le transport et l'agriculture. En revanche elles demeurent peu présentes dans les métiers techniques en général. Il faut aussi noter qu'en Bretagne comme en France, le nombre de femmes diminue fortement dans les métiers d'agricultrice exploitante, d'artisan et de commerçante.**

En 1999, un cadre sur trois est une femme. Cet écart tend à se réduire avec les nouvelles générations. Les cadres représentent 10,2% des actifs de la région, augmentant de 26% en 10 ans. Cette population s'est fortement renouvelée et féminisée. Selon le CESR[9] « environ 25% des cadres travaillant en Bretagne en 1999 ne résidaient pas dans la région en 1990 et la part des femmes a augmenté de près de 5 points (plus de 32% en 1999)».

← Un développement plus rapide du travail précaire

Entre 1990 et 1999 en Bretagne, le nombre de contrats à durée déterminée a doublé (9,7% des emplois en 1999) et celui des contrats d'intérim a triplé (2,3% des emplois en 99). De 8% des emplois salariés féminins, les emplois précaires concernent désormais 16% des actives. Dans le même temps « la part des emplois stables (CDI et emplois publics) s'est réduite de 89 à 83,4% »**.**

Cette progression a été nettement plus forte en Bretagne (+111%) que pour l'ensemble de la France (+ 71%), notamment pour ce qui est de l'intérim (multiplié par 3). La Bretagne détient le taux de CDI à temps complet le plus faible après le Languedoc-Roussillon.

Néanmoins, la forme la plus traditionnelle d'emploi, le CDI à temps complet, reste la norme : en 1999, il concernait 68% des actifs[10]. Il perd cependant du terrain au profit de ces emplois à durée limitée et plus précaires.

Les femmes sont plus nombreuses à occuper des emplois temporaires : ceux-ci se développent principalement dans les secteurs dits « féminins » des services aux particuliers, la communication, la santé, l'action sociale, culturelle et sportive, l'information-spectacle ; et touche davantage les actifs les moins qualifiés.

---

8 Op cit Alain EVEN
9 Ibid.
10 HOUSSAIS Irène, *« La précarisation de l'emploi salarié en Bretagne »*, Octant n°98, juillet 2004, p.14-20.

← Une forte fréquence du temps partiel

Le temps partiel a fortement accompagné le développement de l'emploi féminin. En France en 2003, parmi les quatre millions d'actifs à temps partiel, 82 % sont des femmes. Le temps partiel concerne 31 % des actives occupées et seulement 5,4 % des hommes.
Ce phénomène se retrouve parmi les jeunes générations : parmi les jeunes sortis du système éducatif en 2001, les femmes quelque soit leur niveau de diplôme ont plus souvent été embauchée à temps partiel pour leur premier emploi : 23% contre 9% des hommes[11].

En 1999, le temps partiel concernait 37% des actives bretonnes, soit 9 points de plus qu'en 1990. En Bretagne, la part du temps partiel est passée de 15% en 1990 à 21% des emplois en 1999.

Il faut distinguer ici deux types de temps partiel. L'un concerne les actifs les plus qualifiés en CDI qui choisissent ce mode d'activité et travaillent de 25 à 30 heures par semaine en moyenne. Un second temps partiel, plus contraint et plus court (autour de 20 heures) concerne les titulaires de CDD, en majorité des femmes peu qualifiées et instables sur le marché du travail.

En Bretagne, un peu plus d'un tiers des personnes occupant un emploi à durée limitée travaillait à temps partiel en 1999, contre seulement 18% des personnes sous CDI.

Là encore il faut affiner ce constat en précisant que la Bretagne compte moins de salariés à mi-temps qu'au niveau national. En effet, dans de nombreux métiers du tertiaire, les femmes occupent un emploi à temps partiel supérieur à un mi-temps. Ce constat vaut aussi pour les hommes bretons à temps partiel.

Les femmes travaillant à temps partiel sont également plus nombreuses que les hommes à être en situation de sous-emploi : 1,1 million d'entre elles souhaiteraient travailler plus contre 0,3 million d'hommes[12]. Sur 1,2 million de personnes en sous-emploi 80% sont des femmes[13].

Les disparités dans les niveaux de certification sont aussi sources d'inégalités : selon le CEREQ en 2001, les moins diplômées connaissent deux fois plus souvent l'embauche à temps partiel. 13% des diplômées de niveau bac +2 ont été embauchées à temps partiel contre 32% des titulaires d'un CAP-BEP.

Travailler à temps partiel n'est pas forcément un signe de précarité. Par contre, c'est bien souvent le cumul contraint d'un emploi à durée limitée et à temps partiel qui est le plus porteur de fragilisation de l'emploi.

---

11 Chiffres du CEREQ, 2001.
12 Gargadennec Danielle, Les femmes en Bretagne, AFPA, 2003.
13 ROLLAND Véronique, Dossier *« Féminin pluriel »*, Octant n°98, juillet 2004.

← Création d'entreprise

En 2002 en France, près de 70 % des créations d'entreprises sont le fait des hommes[14]. **En Bretagne en 2001, 36,9% des créations d'entreprises étaient le fait de femmes. En Bretagne comme en France, les entreprises créées par les femmes se retrouvent principalement et sans surprise dans leurs secteurs réservés : Services aux particuliers, Éducation, Santé, Action sociale et Commerce. Les hommes sont sur représentés dans le secteur de la Construction.**

Les femmes qui se lancent dans la création d'entreprise ont souvent un niveau de diplôme plus élevé que les hommes : plus d'une créatrice sur deux (52,8%) possède au moins le bac contre 45,2% des hommes[15].

Bon point pour la région, le taux de survie des entreprises crées par des femmes est supérieur en Bretagne au taux national : 48% des entreprises bretonnes créées en 1994 étaient encore en activité au bout de 5 ans contre 43% en France[16].

1.2 La situation des femmes face au chômage et à la demande d'emploi

Les femmes sont davantage touchées par le chômage : elles représentent 46% des actifs mais 48,1% des demandeurs d'emploi de cat.1[17] en décembre 2005[18].

En Bretagne, la situation est encore plus défavorable : les femmes sont largement sur représentées parmi les chômeurs : elles forment 50,3 % des demandeurs d'emploi quand elles représentent 45% des actifs.

Au 31 mars 2006 le taux de chômage en Bretagne était de 7,9 % contre 9,5 % en France. En 2005 au niveau régional, la demande d'emploi totale est en baisse de 2% : celle des femmes a baissé de 1,7 % contre 2,3% pour les hommes. Par ailleurs, le nombre de femmes demandeurs d'emploi de longue durée baisse de 1,8% contre une baisse de 3,6% pour les hommes. Les femmes bénéficient donc moins de la baisse du chômage.

Selon l'enquête Emploi 2003 de l'INSEE, 11% des femmes étaient touchées par le chômage contre 8,8% des hommes. Leur taux de chômage ont progressé dans les mêmes proportions, l'écart se maintient donc et les inégalités perdurent particulièrement parmi les moins de 25 ans qui sont les plus exposés mais aussi parmi les femmes âgées de 25 à 49 ans.

Entre 25 et 49 ans, période privilégiée pour la maternité, 10,4% des actives sont au chômage contre 7,7% des hommes. Les écarts sont moins marqués parmi les seniors.

---

14 INSEE Enquête emploi, 2003.
15 L'égalité entre…, op.cit.
16 GARGADENNEC Danielle, op.*cit.*
17 DEFM cat.1 : demandeurs d'emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un CDI à temps plein. L'ANPE classe en 8 catégories les demandeurs d'emploi inscrits selon le type d'emploi recherché et selon leur disponibilité. Les chiffres officiels ne relaient que les demandeurs d'emploi de cat.1.
18 La situation du marché du travail en Bretagne : bilan de l'année 2005, Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Bretagne, février 2006.

Les femmes sont donc majoritaires dans le chômage alors qu'elles ont un niveau de formation supérieur à celui des hommes. Plus de 52% des demandeuses de moins de 25 ans ont un diplôme supérieur ou égal au bac (contre 40,7% des hommes), 44% d'entre elles ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP. Les proportions s'inversent pour les hommes qui sont majoritairement peu diplômés[19].

Autre indicateur de leur plus grande précarité, les femmes comptent pour 57% des demandeurs inscrits pour la première fois : le motif étant - pour près d'une femme sur trois - la fin d'un CDD. Elles sont aussi plus nombreuses à s'inscrire après une démission ou à reprendre une activité après interruption (congé maternité ou parental).

Moins diplômées, les femmes immigrées sont plus éloignées que les autres du marché du travail. Si les hommes immigrés ont un niveau d'activité supérieur aux non immigrés, l'inverse se produit pour les femmes. Le taux de chômage des actifs immigrés est deux fois plus élevé que parmi les non immigrés.

Enfin, les femmes bénéficiaires de minima sociaux sont les plus éloignées de l'emploi, cumulant difficultés personnelles, sociales et professionnelles.

1.3 Femmes et revenus

En mars 2002, le salaire net médian des femmes françaises est en moyenne inférieur de 21% à celui des hommes. Cet écart est à relativiser car il inclut l'effet du temps partiel plus fréquent chez les femmes. Si l'on ne s'intéresse qu'aux salariés à temps complet cet écart tombe à 12%[20]. Sur les dix dernières années ces écarts ont peu évolués.

En Bretagne comme dans les Côtes d'Armor, le salaire féminin est inférieur de 25% à celui des hommes. En 2000 dans le secteur privé et semi public, le salaire annuel net moyen en Bretagne s'élève à 13 068 euros pour les femmes et à 17 591 euros pour les hommes ce qui représente un écart de 25,7% en défaveur des femmes. Ce revenu est inférieur de 10% à l'équivalent national.

Cet écart varie selon la condition d'emploi : il est de 10% en défaveur des femmes parmi les salariés à temps partiel et de 17% parmi les travailleurs à temps complet.

L'écart varie aussi en fonction des catégories socioprofessionnelles (CSP), il augmente avec la qualification et se maintient tout au long de la carrière. En 2000, en France, une ouvrière qualifiée gagnait, en moyenne, 2647 euros de moins que son homologue masculin (soit -18%) quand une femme cadre gagnait 9788 euros de moins que son confrère soit 30 % de moins.

Des études conduites auprès de 4 entreprises agroalimentaires Finistérienne, dans le cadre du projet Equal « Développement des conditions favorables à l'activité professionnelle des femmes en Finistère» piloté par le Conseil général du Finistère ont relevé des écarts de salaire de l'ordre de 6% entre les femmes et les hommes pour les ouvriers et jusqu'à 40% pour les cadres.

19 53% des hommes ont un niveau inférieur ou égal au CAP-BEP et 40 ,7% possèdent au moins le Bac.
20 Plan national d'action pour l'emploi 2003- Annexe statistique : indicateurs de suivi et d'évaluation.

Pour en savoir plus :
Emergences, *La situation des femmes en fin de carrière en France,* étude réalisée dans le cadre du projet européen Saturne développé par Emergences, 2006.

Du fait de leur sur représentation dans les temps partiels, les femmes sont sur représentées parmi les « travailleurs pauvres » c'est-à-dire recevant un salaire inférieur au SMIC. Elles représentent 76,8% des bas salaires et 80% des très bas salaires[21].

Ayant des carrières plus courtes, à des postes moins qualifiés et plus souvent à temps partiel, les femmes perçoivent souvent des retraites inférieures à celles des hommes. **En Bretagne, l'écart entre retraites masculines et féminines est de 40%, quand l'écart national qui est de 42%.**

Il en va de la même logique concernant les minima sociaux : 57% des allocataires sont des femmes. L'API[22] compte 98,5% de femmes bénéficiaires, l'AS[23] 60 %.

← Des écarts qui se creusent avec le temps

Un article du CEREQ de mai 2005[24] fait le point sur les carrières salariales des hommes et des femmes. Outre les conditions particulières de l'emploi féminin, l'itinéraire professionnel de femmes et d'hommes à caractéristiques identiques tend à montrer des déroulements de carrières inégaux en défaveur des femmes.

Les progressions de salaire sont plus importantes en début de vie active. Avant 25 ans, il croît en moyenne pour des salariés du privé à temps complet de 7,5% pour les hommes et de 6,5% pour les jeunes femmes. Nettement en faveur des jeunes hommes jusqu'à 30 ans, les hausses de salaire s'inversent ensuite au bénéfice des femmes. Ce renversement est néanmoins insuffisant pour qu'elles rattrapent les retards accusés en début de carrière.

Le phénomène varie selon la catégorie socioprofessionnelle : pour les ouvriers, l'écart femme/homme en début de vie active augmente encore après 40 ans passant de 19% à 24% en faveur des hommes. Si parmi les cadres, les écarts salariaux sont nettement plus modestes en début de vie active (8% de plus pour les hommes), ils augmentent ensuite fortement pour atteindre 28% après 40 ans.

Plus que la CSP, l'âge est un facteur déterminant dans la progression salariale des hommes, surtout avant 30 ans. A qualification égale, les salaires des jeunes hommes et des jeunes femmes augmentent similairement lorsqu'ils restent chez le même employeur alors que la progression salariale est plus forte chez les hommes qui changent au moins une fois d'employeur.

Des mobilités externes[25] plus fréquentes et plus rémunératrices pour les hommes expliquent en partie les disparités salariales avec les femmes. Durant les 5 premières années de la vie active, 37% des hommes connaissent une mobilité externe contre 32% des femmes. De plus quand ils ont effectué une mobilité externe, 68% des hommes bénéficient d'une promotion contre 60% des femmes. La mobilité externe s'accompagne plus souvent d'une progression professionnelle chez les hommes.

---

21 Insee, enquête Emploi, mars 2002, in PNAE 2003.
22 Allocation de Parent Isolé
23 Allocation Spécifique destinée aux personnes âgées
24 Enquête « Génération 98 », 2ème interrogation en mars 2003, CEREQ, 2005.
25 Mobilité externe : changement d'entreprise ou d'établissement

Parmi les salariés qui ne changent pas d'entreprise, l'accès à la promotion interne est sensiblement identique pour les deux sexes. Cependant, les mobilités internes assorties d'une promotion sont légèrement plus fréquentes pour les hommes : 32% des hommes restés chez le même employeur sont promus contre 29% des femmes. À noter que cet écart est particulièrement important parmi les ouvriers : parmi les jeunes actifs sortis en 1998 du système scolaire seules 10% des femmes sont promues contre 26% des hommes.

Quoiqu'il en soit, une mobilité (interne[26] ou externe) augmente davantage le salaire des hommes : de 22% avec la mobilité externe contre 16% d'augmentation en interne. Pour les femmes, la mobilité interne engendre un gain salarial de 14% contre 13% pour une mobilité externe.

Au cours des premières années de la vie active, il s'avère plus rentable (niveau salarial comme promotionnel) pour les femmes d'accumuler de l'ancienneté chez un même employeur quand il sera plus rentable pour un homme de changer d'employeur. Ce constat tend à confirmer l'hypothèse d'un préjugé négatif des employeurs quant à la productivité des femmes qui bénéficieraient d'un moindre capital confiance. Des salaires féminins moindres couvriraient ce risque d'incertitude des employeurs. Cependant, ce risque diminue avec l'ancienneté dans l'entreprise et s'accompagne d'une progression salariale à mesure que la performance des salariées se révèle et s'exprime pleinement.

← Progression du salaire en début de parcours professionnel

Évolution en moyenne du salaire entre le début de la 4ème et la fin de la 5ème année de la vie active selon le parcours professionnel durant cette période (enquête mars 2003, CEREQ 2005).

	aucune mobilité	au moins une mobilité interne		au moins une mobilité externe	
		sans promotion	avec promotion	sans promotion	avec promotion
Femmes	13%	13%	16%	4%	19%
Hommes	13%	16%	21%	17%	24%

Champ : jeunes sortis du système scolaire en 1998 et occupant un emploi à temps complet dans le secteur privé au début de leur 4ème année de vie active

La vie privée influence également les mobilités. Contrairement à l'opinion courante, avoir des enfants paraît être moins discriminant, en terme d'évolution salariale, que le fait de vivre en couple. Une mobilité externe est globalement moins avantageuse pour les femmes vivant en couple : si elle n'est pas assortie d'une promotion, leur rémunération suite à un changement d'employeur baisse même de 8%. Une partie des mobilités féminines, tant internes qu'externes, peut correspondre à « des ajustements permettant de composer avec la carrière du conjoint ». Sachant que les mobilités externes s'effectuent plus souvent au bénéfice de l'homme, les femmes sont davantage enjointes à suivre leur compagnon.

26 Mobilité interne : changement de profession, de contenu d'activité ou hausse de salaire, considéré par la personne interrogée comme une mobilité interne.

Selon des caractéristiques personnelles (l'âge, le niveau de qualification, la situation familiale) mais aussi l'étape de la vie active, les représentations sociales des employeurs…, les femmes se trouvent davantage freinées dans leur carrière que leurs homologues masculins.

Il s'agirait de redéfinir, dans une optique d'égalité entre les femmes et les hommes, les critères permettant de juger de la performance d'un salarié et d'une entreprise afin que tous les travailleurs bénéficient des mêmes opportunités d'évolution professionnelle, c'est-à-dire d'une même reconnaissance sociale et professionnelle.

1.4 Femmes et responsabilités dans la sphère professionnelle

La forte croissance de la scolarité des filles et leur meilleure réussite scolaire sont allées de pair avec une forte hausse des femmes parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures.

← Dans la gouvernance des entreprises

Malgré tout, les femmes ne représentent qu'un quart des dirigeants d'entreprises du secteur privé quand elles forment 46 % des actifs français.

Si elles occupent près de 45% des emplois de cadres de gestion courante des PME, elles ne comptent que pour 5,4% des emplois de cadres techniques d'état major et de fabrication[27]. Bien qu'ayant progressé de 16,6 à 27% entre 1990 et 1999, la part des femmes cadres de la fonction publique reste faible. Ce pourcentage assez bas a néanmoins connu une forte progression parmi les emplois de direction passant de 1,7% en 1990 à 15% en 1999. Majoritaires dans la fonction publique d'Etat (57% d'effectif féminin en 2002), les femmes sont sous représentées parmi les hauts fonctionnaires (13 % des femmes).

Au niveau national, 17% des dirigeants salariés de moyennes et grandes entreprises sont des femmes.[28] **La Bretagne fait mieux avec 23,5 % de femmes dirigeantes salariées d'entreprises, les Côtes d'Armor en comptent 22,4 %.**

Mais la situation varie selon la taille de l'entreprise : en Bretagne, les grandes entreprises sont plus égalitaires que les moyennes entreprises. Près d'un quart des dirigeants des entreprises de plus de 500 salariés sont des femmes contre 11% des chefs d'entreprises de 50 à 499 salariés (part inférieure à la moyenne nationale de 1,6 point).

Bien qu'ayant plus que doublé entre 1990 et 1999, le nombre de femmes dans l'Armée et la gendarmerie, reste très modeste passant de 2,2 à 4,1 % des effectifs.
L'accès des femmes aux postes de décision, dans l'entreprise et ailleurs, reste difficile.

27 Enquête Emploi INSEE 2003.
28 Enquête Emploi INSEE 2003.

La parité tarde à s'installer, d'autant plus que lorsqu'elles atteignent ces postes, leurs salaires restent en moyenne inférieurs d'un tiers à ceux de leurs homologues masculins.

← Au sein des organes de représentation des salariés

La représentation dans les instances paritaires s'équilibre mieux : les comités d'entreprise compte environ un tiers de femmes. Leur proportion varie de 36% parmi les non syndiqués à 25,4% pour la CGT, 32% pour la CFDT, 19% pour la CFE-CGC… Inégalement présentes sur le marché du travail, elles sont plus nombreuses dans les comités d'entreprise d'activités tertiaires que dans ceux de la construction.

Une récente enquête de la DARES[29] montre que 77% des entreprises de 20 salariés et plus ont au moins un représentant du personnel. Les femmes y représentent 37,8% des salariés mais 32,3% des représentants du personnel (RP). 16% des établissements n'ont que des RP masculins, 8% ont 50% de RP hommes et 50% de RP femmes et 7,5% des entreprises n'ont que des femmes RP. Quand il n'y a qu'un RP, dans 7 cas sur 10 il s'agit d'un homme. Des analyses complémentaires en cours[30] tendent à montrer que plus la proportion de femmes est grande, plus la sous représentativité relative des femmes dans les RP est importante.

Cette sous représentativité est plus importante dans l'industrie. La situation est relativement paritaire dans le commerce. Le secteur privé « santé-éducation » est le seul secteur où la sur représentation des femmes semble la règle.

Plusieurs variables semblent avoir des effets positifs sur la féminisation des RP : une proportion élevée chez les salariés de moins de 30 ans et de cadres et un faible nombre de RP. Il est aussi noté que les RP élus semblent plus favorables à la parité que les délégués syndicaux. Le nombre de syndicat présents dans l'entreprise joue aussi négativement : « quand il y a concurrence entre syndicat, ce n'est pas favorable aux femmes et l'absence de syndicat favorise la féminisation des Responsables du Personnel» explique Danielle GUILLEMOT, du Centre d'Etude et d'Emploi[31].

1.5 Scolarité et orientation scolaire

La scolarité féminine a connu un formidable essor au cours de la seconde moitié du XXème siècle. Dès les années 70, aidées par la mixité et la démocratisation de l'enseignement, les filles rattrapent puis dépassent les garçons en terme de réussite scolaire.

Réussite scolaire : Majoritaires parmi les bacheliers, les filles ont des taux de réussite supérieurs à leurs camarades masculins. En 2003, le taux de réussite au Bac général était de 82,3% pour les filles et de 77,6% pour les garçons[32]. **En 2000, le taux de réussite des Bretonnes au bac était largement supérieur à la moyenne nationale : 88% des filles étaient bachelières, contre 82% des garçons.**

29 Enquête Direction de l'animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES), REPONSE 2005
30 Travaux présentés à l'occasion du colloque international Travail, *Emploi, Formation : quelle égalité entre les hommes et les femmes ?* organisé par le Clersé à Lille, les 23 et 24 novembre 2006
31 Danièle Guillemot du Centre d'Etude et d'Emploi a présenté au colloque du Clersé une étude en cours conduite avec Martine Lurol, Evelyne Polzhuber, Hervé Defalvard, Guillaume Desage, Centre sur la *parité dans la représentation du personnel.*
32 Ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, 2003.

Si les filles se répartissent de façon assez équilibrée sur 4 séries du baccalauréat (L, S, ES et STT), on constate une sur représentation des garçons parmi les filières scientifiques et les sections industrielles de l'enseignement professionnel et technologique ou de l'enseignement supérieur.

← Des orientations sexuées

Dès la fin de la 3ème, les filles s'orientent plus vers les filières générales ou technologiques du fait de leurs meilleurs résultats scolaires. En France pour l'année 2002-2003, 67% des filles intégraient une seconde générale ou technologique contre 56% des garçons. **Les chiffres bretons sont moins contrastés : en 2004, 68,9% des filles s'orientaient vers une seconde générales contre 61% des garçons. Les chiffres sont similaires sur le bassin de Saint Brieuc : 27,8% des filles se dirigeaient vers une seconde professionnelle contre 33,7% des garçons.**

Les itinéraires divergent plus clairement à la fin de la seconde : à résultats scolaires identiques filles et garçons font des choix différents. A l'issue de la 2nde, 40% des garçons intègrent une première scientifique contre 27,4% des filles. À l'inverse, 18% des filles intègrent une première littéraire (contre 4,6% des garçons), 6,4% vont en filière médico-sociale (pour 0,3% de leurs camarades). Elles ne sont que 1,5% à s'orienter vers une première Sciences et technologies industrielles contre 21,9 % de leurs congénères masculins.

Au niveau régional, les orientations sont sexuées mais dans une moindre mesure pour les filières générales : 28,2% des garçons intégraient une première S (24,3% des filles) et 9,4% une première L (pour 13,6% de filles). Les écarts sexués les plus importants concernent les premières STI (13,7% de garçons pour 1% de filles) et SMS (3,9% des filles contre 0,3% de garçons)[33]. Les chiffres sont similaires sur le bassin de Saint de Brieuc : 27,8% des filles se dirigeaient vers une seconde professionnelle contre 33,7% des garçons.

Selon les services d'orientation de l'Académie de Rennes, les filles qui choisissent la voie professionnelle se concentrent dans les secteurs des services (commerce-distribution, coiffure-esthétique, santé-action sociale, communication…) quand le secteur de la production est majoritairement occupé par les garçons.

La concentration des emplois féminins perdure et se renouvelle au travers de l'orientation scolaire.

Cette ségrégation horizontale se retrouve dans les classes préparatoires aux grandes écoles : sur l'année 2002-2003 les garçons comptaient pour 72,2 % des effectifs scientifiques, les filles pour 76,4% des littéraires et 56,2% des économistes. Les garçons se retrouvent plus fréquemment dans les filières sélectives de l'enseignement supérieur (IUT, prépas…).

Nous sommes face à un paradoxe féminin : une meilleure réussite scolaire et une moindre réussite professionnelle. Cette moindre rentabilité professionnelle des études pose la question des différences de parcours entre filles et garçons et de l'impact du genre dans le travail.

33 Service Académique d'Information et d'Orientation de l'Académie de Rennes pour l'année 2003-2004.

Cette problématique de l'orientation sexuée est un axe de travail de la nouvelle Stratégie régionale Emploi formation.[34]

1.6 La formation continue

À première vue, les taux d'accès à la formation continue sont très proches entre hommes et femmes, progressant assez similairement de plus de 6 points entre 1993 et 2003. Ainsi en 2003, 21,1% des femmes salariées avaient suivi durant l'année passée un stage ou une formation financée par leur employeur contre 22,6% des hommes[35].

Cependant les chances d'accès à la formation dépendent de la catégorie socioprofessionnelle, du temps travaillé, du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise…

Selon le CESR[36], si les femmes cadres et les professions intermédiaires ont un taux d'accès équivalent à celui des hommes, ce n'est pas le cas des employées et des ouvrières dont le taux d'accès est systématiquement inférieur. Dans le secteur privé, les femmes accèdent légèrement moins souvent que les hommes à la formation (20% contre 23%). Le temps partiel est un handicap pour l'accès à la formation continue, pénalisant alors davantage les femmes.

Selon l'enquête « Formation continue 2000 » du CEREQ, 28% des salariés ont accédé à une formation dont 29% des hommes et 26% des femmes.

Les plus formés ont davantage accès à la formation : si 51% des diplômés du supérieur accèdent à une formation, seuls 26% des niveaux CAP-BEP et 14% des non diplômés y ont accédé. Les cadres (56% des cadres d'entreprises et 52% des cadres de la fonction publique), les techniciens (52%), les employés administratifs d'entreprise (41%) et les professions intermédiaires du public (52%), les professions libérales (51%) sont plus de la moitié à avoir suivi une formation. Viennent ensuite les professions intermédiaires privées (43%), les employés de la fonction publique (36%), les chefs d'entreprise (33%), les contremaîtres (42%). En bas du classement viennent les professions les moins qualifiés : employés de commerce (24%), puis les personnels de services aux particuliers (18%), en dessous les ouvriers pour finir par les indépendants (commerçants 13%, artisans 16%, agriculteurs 12%…).

Concernant le sexe, on observe les mêmes tendances dans la hiérarchie des qualifications avec des différences au sein de chaque CSP : les femmes exploitantes agricoles, les artisans, les professions libérales et intermédiaires, les cadres d'entreprises, les techniciennes ont davantage accès à la formation que leurs homologues masculins. Les hommes ouvriers, employés de commerce, employés administratifs d'entreprise et employés de la fonction publique ont plus accès à la formation que les femmes de ces mêmes professions.

---

34 GREF Bretagne, diagnostic Emploi Formation contribuant à la Stratégie Emploi Formation conduite par le Conseil régional de Bretagne, juin 2005
35 *L'égalité entre…*, op.cit.
36 Alain Even…, op.cit.

Les rapports de situation comparés réalisés en Finistère dans 4 entreprises agroalimentaires à l'occasion du projet EQUAL, piloté par le Conseil général du Finistère, ont montré que 32,88% des femmes avaient accédé à une formation dans l'année contre 39,79% des hommes.

En août 2006, la DRTEFP Bretagne a publié un document sur la formation professionnelle continue en Bretagne[37]. On apprend qu'en 2004, 34,63% des salariés bretons auraient bénéficié d'une formation. Les femmes représentent 43,05% des salariés, 43,48% des salariés en formation et ont suivi 48,56% des heures de formation proposées. Donc on ne constate pas globalement d'écart significatif sinon au bénéfice des femmes qui ont suivi proportionnellement plus d'heures que les hommes. Seules les femmes ouvrières semblent avoir moins accès à la formation : elles représenteraient 32% des salariés mais seulement 28% des salariés en formation mais bénéficient de 32,5 % des heures de formation. De même, 20,90% des femmes ouvrières accèdent à la formation contre 25,88 % des ouvriers.

Dans les autres CSP, la répartition femmes/hommes dans la formation correspond à la composition sexuée du salariat (agent de Maîtrise). Ou bien, on observe une surreprésentation des femmes en nombre mais pas en heures de formation effectuées.

CSP	% des hommes ayant bénéficié d'une formation	% de femmes ayant bénéficié d'une formation
ouvriers	25,88 %	20,90 %
employés	30,79 %	36,03 %
Agent de maîtrise	52 %	53 %
Ingénieurs et cadres	50,5 %	58,81 %

Source : DRTEFP Bretagne 2006

Des études ont montré que les formations suivies par les femmes et les hommes ne sont pas toujours de même nature : il s'agira plus souvent pour les femmes d'actualisation de compétences et pour les hommes d'acquisition de nouvelles compétences pouvant donner lieu alors à la promotion.

Les chiffres sur la formation continue longue en 2003 parus dans le Diagnostic global de la Stratégie Régionale Emploi Formation 2006-2010[38] montrent que les femmes sont fortement minoritaires dans la formation continue longue : elles ne représentent que 40% des sortants 2003.

En 1999/2000, ce sont les formations « Informatique, bureautique » qui arrivent largement en tête des spécialités suivies par les salariés lors de la formation professionnelle continue

37 DRTEFP Bretagne, *la formation professionnelle continue en Bretagne : la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ; l'offre de formation,* août 2006

38 L'objectif de la SREF, pilotée par le Conseil régional, est de bâtir une stratégie globale 2006-2010 de la formation tout au long de la vie, pour la définition d'une carte de la formation professionnelle initiale et continue (statut scolaire, apprentissage, formation continue) pertinente et cohérente. *www.gref-bretagne.com/Groups/publication_gref/publications/sref/obs_sref_diag1.pdf*

avec un quart des effectifs formés. Viennent ensuite les formations « techniques industrielles », « relations humaines, communication, management » et « hygiène, sécurité, conditions de travail ». On observe des différences sexuées : les hommes suivant davantage les formations techniques (22,6% des hommes pour 4% des femmes) et hygiène (13,2% d'hommes pour 7,2% de femmes). Les femmes sont plus présentes parmi les formations informatiques, management, médico-sociales, commerce-vente et économie-gestion.

Selon les travaux de Christine Fournier[39], les contraintes personnelles creusent les écarts entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation continue : 20% des femmes salariées contre 14% des hommes doivent réorganiser leur vie personnelle pour suivre une formation. Soumises à des conditions économiques moins favorables que les cadres, une part plus importante d'employées et d'ouvrières ne peut s'engager dans des formations qui exigent des réorganisations personnelles coûteuses.

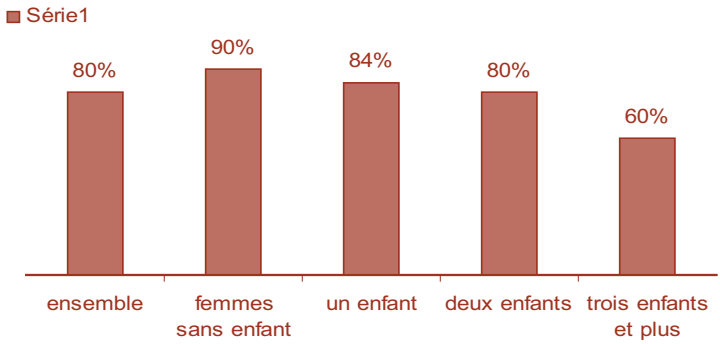
1.7 La conciliation des temps de vie au cœur de l'égalité

Les rôles masculins et féminins restent fortement différenciés. 80% de la production domestique est encore aujourd'hui effectuée par les femmes, contraignant le plus souvent celles-ci à une « double journée de travail ». Gérer les courses, la sortie de l'école, la crèche, le dentiste, le ménage avec les heures de bureaux, les réunions tardives… sont encore des activités qui incombent largement aux femmes.

Selon la dernière enquête INSEE « Emploi du temps », la charge parentale représente 39 heures par semaine dont les deux tiers sont pris en charge par les femmes. Les mères consacrent ainsi 3h49 (contre 3h48 en 1986) par jour aux tâches domestiques contre 1h59 pour les hommes (1h51 en 1986). Les couples suédois sont les plus égalitaires : les femmes y passent 3 h par jour contre 2h30 pour leurs conjoints.

Le nombre et surtout l'âge des enfants sont des éléments que les femmes intègrent dans leur choix de garder ou non une activité professionnelle.

Taux d'activité des femmes de 25 à 50 ans selon le nombre d'enfant en 1999 (en%)



39 Fournier Christine, « Hommes et femmes salariés face à la formation continue », *Bref* n°179 du Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications, octobre 2001.

La situation de famille mais aussi le niveau de diplôme influent sur les taux d'activité des femmes. Le taux d'activité féminin est plus faible chez les femmes qui vivent en couple avec enfants. Les plus diplômées sont les plus actives et aussi celles qui vivent le plus souvent seules ou en couple sans enfants. À l'opposé chez les hommes, le niveau de diplôme, l'investissement sur le marché du travail et la situation familiale n'apparaissent pas corrélés. La « présence d'enfants en âge pré scolaire ne réduit pas pour eux l'activité » selon le CESR et tendrait même plutôt à augmenter leur offre de travail pour compenser la baisse de niveau de vie des ménages à l'arrivée d'un enfant.

En Bretagne, la majorité des mères d'enfants de moins de trois ans vivent en couple et près des deux tiers travaillent. Parmi celles qui vivent seules, 40% travaillent et 25% se déclarent au chômage.

Le nombre et l'âge des enfants influent sur le choix des mères de poursuivre une activité professionnelle : si 70 % des mères d'un ou deux enfants travaillent, le taux tombe à 59% chez les mères de trois enfants ou plus.

Certaines allocations peuvent avoir des effets sur les sorties du marché du travail, favorisant selon le CESR « le retour au foyer des femmes peu qualifiées dont la situation sur le marché du travail était précaire ».

Etendue en 1994 et proposée aux hommes comme aux femmes, l'allocation parentale d'éducation (APE) s'inscrit dans une volonté de parité sociale. Le faible recours des hommes à cette prestation est avant tout culturel : il est toujours considéré comme dévalorisant pour leur condition de s'occuper des enfants alors que cette fonction revient « naturellement » à la mère. Solution à court terme pour les femmes, l'APE peut parfois se présenter comme un frein à leur réinsertion, à l'évolution et à la continuité de leur carrière.

Les inégalités professionnelles se doublent d'inégalités concernant les tâches domestiques courantes. Il continue à aller de soi pour une grande majorité de la société qu'un certain nombre de tâches incombent « naturellement » aux femmes en vertu d'un raisonnement souvent peu formalisé qui opère une suite de sauts logiques du congé de maternité au lien privilégié de la mère avec l'enfant, sa prise en charge et l'entretien de la maison.

← La question de la garde des enfants

Il revient donc encore largement aux femmes d'ajuster leur activité professionnelle aux activités familiales. La présence de modes de garde de qualité, accessibles et diversifiées conditionne l'accès quantitatif (en nombre) et qualitatif (en terme de carrière, d'accès à des postes de responsabilités…) des femmes au travail.

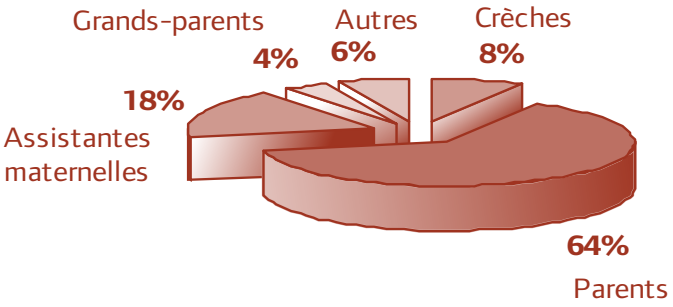
En France en 2002, 8% des enfants de moins de trois ans étaient gardés en crèche contre 64% par leurs parents[40].

40 RUAULT M., DANIEL A., *« Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans »*, Etudes et résultats, n°235, avril 2003, Drees.

En 2001, le taux d'équipement de la Bretagne en places en crèches collectives ou parentales est nettement inférieur au taux national : 31,16 places pour 1000 enfants de moins de trois ans quand la France en compte 64 pour 1000. Loin derrière, les Côtes d'Armor ne comptent que 18,18 places pour 1000 enfants[41]. Selon une étude menée à l'échelle nationale en 2002, 11% des enfants âgés de moins de trois ans sont gardés en crèche.

En Côtes d'Armor les taux se situent autour de 2 à 5,3%. À cela il convient d'ajouter que, traditionnellement, la Bretagne enregistre un taux élevé de préscolarisation des enfants entre 2 et 3 ans, l'école peut alors être un mode de garde collectif plus accessible et moins onéreux.

Les principaux modes de garde des enfants de moins de trois ans en 2002 (en%)



En Bretagne, selon les données de 1995, l'assistante maternelle serait le mode de garde le plus utilisé avec 385 places pour 1000 enfants de moins de 3 ans. Dans les territoires ruraux l'assistante maternelle et l'APE sont venues combler une partie de la demande de crèches insatisfaite et le recours à des aides personnelles familiales et informelles gratuites serait plus fréquent.

Selon une enquête d'opinion du CEREQ, les parents considèrent l'assistante maternelle comme le mode de garde le plus satisfaisant non car moins coûteux, mais car générant le moins d'inconvénients. La crèche collective suivie de la garde par les grands-parents et l'assistante maternelle reste considérée comme les modes de garde « les plus bénéfiques » pour l'enfant.

41 Etude prospective sur l'organisation territoriale des services publics sur le Pays de Saint Brieuc, Conseil de développement du Pays de Saint Brieuc, octobre 2004.

← Un enjeu économique et territorial

La politique familiale joue un rôle majeur dans l'aide aux parents à concilier vie professionnelle et domestique, elle influe directement sur les taux d'activité et de fécondité. Le lien entre niveau de fécondité, offre d'accueil et facilité d'articulation des temps sociaux est désormais largement établi. Selon un rapport remis au Ministère de la Parité en mars 2005 traitant des inégalités entre hommes et femmes, c'est « lorsqu'il y a conflit entre maternité et emploi qu'apparaît une polarisation entre des femmes diplômées sans enfant et faisant carrière d'avec d'autres femmes peu qualifiées qui se retirent du marché du travail ».
Depuis la loi famille de 1994, les communes constituent les autorités compétentes sur la question des services à la petite enfance. Dépendant des collectivités locales et du degré d'urbanité, des disparités entre territoires apparaissent : les crèches collectives ou parentales sont présentes dans les régions les plus riches (Île-de-France, grandes métropoles) ainsi que sur les territoires à forte densité urbaine. De même, la garde à domicile reste inabordable pour les familles les moins aisées.

Si la crèche constitue un mode de garde marginal, il laisse une large place aux assistantes maternelles qui sont largement plébiscitées. Ces résultats mettent en évidence la recherche de formes de garde plus souples (en terme d'horaires et d'organisation) et plus accessibles financièrement.

En effet, la garde des enfants peut être un frein majeur à une insertion professionnelle réussie. L'enjeu devient économique compte tenu de la baisse annoncée de la population active. Ainsi en Bretagne, plusieurs projets de crèches d'entreprise ou inter-entreprise ont abouti (Rennes, Vitré, Quimper,…) ou sont en projet (Saint Brieuc, Brest,…). La mise en place des Contrats enfance Entreprise[42] et le Crédit d'impôt Famille[43] facilitent la concrétisation des projets et l'implication des entreprises qui rencontrent de plus en plus de difficultés de recrutement. Le coût pour l'entreprise se situant actuellement, pour un an et une place, autour de 1500 à 2000 € aides et crédits d'impôt déduits, certaines aides étant progressivement réduites.

D'autres territoires (Communauté de communes de Lamballe, de Châteauneuf du Faou, Brest Métropole Océane, Rennes,…) ont travaillé sur la mise en place de garde d'enfants à domicile en horaires décalés. Ces projets se distinguent souvent au regard du degré d'implication des entreprises. Ainsi à Lamballe, la participation des entreprises est une condition sine qua non de la mise en place du service. « Si les entreprises ne payent pas, on fait pas ! En finançant le service, elles ont la paix ! elles sous-traitent le problème. Mais il a fallu les convaincre. » explique Loïc CAURE, Président de la Communauté de Communes de Lamballe.

42 Ce contrat entre la CAF et l'entreprise (ou une association d'entreprise) complète les subventions d'exploitation. Il permet de couvrir au moins 50 % des dépenses de fonctionnement liées à la création de nouvelles places d'accueil
43 Depuis le 1er janvier 2004, les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt qui leur permet de déduire un pourcentage des dépenses engagées pour faciliter la vie des salariés ayant des enfants à charge (ouverture de crèche, actions de formation pour les parents au retour de leur congé parental, compléments de salaires pour les congés maternité, paternité…).

À Châteauneuf du Faou, cela est en négociation mais le service existe depuis près de deux ans et profite très majoritairement à une entreprise locale qui pour l'instant ne cofinance pas le service. La pérennisation de ce service comme celui proposé à Brest pour les personnes en insertion reste donc posée, une partie du fonctionnement étant financé par le Fonds Social Européen dont les crédits vont être réduits à partir de 2007.

Enfin, le Pays de Morlaix a animé un « cercle local de concertation » à la suite des expérimentations conduites dans le cadre du projet Equal piloté par le Conseil général du Finistère. Cette concertation entre élus, entreprises, services et usagers a conduit à une réservation par des entreprises de places dans la nouvelle crèche municipale (qui a aussi revu ses horaires) et à l'achat d'heures de garde à domicile pour les salariés en cas d'imprévu (maladie,…). Ces heures seront effectuées par les associations locales de services à la personne.

Il faut noter que les réflexions sur la mise en place de service de garde d'enfants à domicile sur des horaires décalés portent aussi sur la professionnalisation des métiers de services à la personne et à la dé précarisation. En effet, les intervenant(e)s à domicile ont une formation minimale dans le domaine de la petite enfance et ces personnes (à quasi 100% des femmes) peuvent intervenir auprès d'autres personnes dépendantes, après la garde des enfants et ainsi travailler sur des horaires continus se rapprochant d'un temps plein.

Cette professionnalisation et dé précarisation est au cœur du projet Equal piloté par le Conseil général des Côtes d'Armor « égalité professionnelle et développement des territoires ». « En ce qui concerne notre axe de travail sur les services à la personne, certains trouvent que l'on est loin du thème de l'égalité professionnelle. Or dans ce domaine, il ne s'agit pas que d'amener des hommes dans ces métiers mais de permettre aux femmes de progresser, d'améliorer leur carrière», nous explique Sandra LE NOUVEL, chargée de mission au Conseil général des Côtes d'Armor.

La multiplicité des enjeux est aussi pointée par Loïc CAURE : « Nous travaillons à trois niveaux : sur la garde des enfants à domicile pour préserver le rythme de vie de l'enfant, sur l'emploi des femmes mais aussi pour la professionnalisation des métiers des services à la personne. C'est un investissement, cela a été présenté comme cela au conseil communautaire. Il faut une plus grande reconnaissance des métiers et avoir des gens qui veuillent bien venir travailler dans ce secteur ».

← La monoparentalité : un facteur aggravant

Près de la moitié des familles recensées en Bretagne en 1999 sont des couples sans enfants, 44% sont des couples avec enfants et 11% des familles monoparentales (soit 85000 familles composées de parents isolés vivant avec un ou plusieurs enfants). Si, selon le CESR, « la part des familles monoparentales dans la population des familles est légèrement plus faible que sur le plan national, leur nombre s'est accru de 18% par rapport à 1990 ». Les familles monoparentales ont majoritairement une femme à leur tête, 85% selon le rapport du CESR. La mono parentalité s'est développée et s'est transformée. Selon le CESR « elle résulte le plus souvent d'une désunion, d'un divorce et est de moins en moins la conséquence d'un veuvage (35 % des familles en 99 contre 49% en 90) ».

En 1999 en Bretagne, 9,3% des mères de famille élèvent seules leurs enfants. Ce nombre a plus que doublé depuis 1982. Plus de la moitié des mères de famille monoparentales exercent une activité professionnelle. Alors qu'elles sont plus de 70% à travailler lorsqu'elles ont un ou deux enfants, cette proportion tombe à 59% quand elles ont au moins 3 enfants. En dehors des aspects culturels et sociologiques qui peuvent conduire les individus à rester au foyer, des facteurs familiaux et financiers expliquent ces faibles taux d'activité. Chez ces ménages, les contraintes familiales (nombre d'enfants, tâches ménagères…) sont plus fortes et plus difficilement conciliables avec une activité professionnelle qui exige disponibilité et mobilité.

Le problème est d'autant plus fort parmi les peu diplômés selon l'INSEE Bretagne. Ces individus ne peuvent accéder -après une recherche d'emploi souvent difficile- qu'à des postes essentiellement à bas niveaux de rémunération et de plus en plus en horaires décalés. L'option du travail peut alors engendrer plus de surcoûts et de problèmes d'organisation que de salaires, notamment jusqu'aux 3 ans de l'enfant pour les parents bénéficiaires de l'API[44].

Très souvent la monoparentalité s'accompagne d'une grande précarité économique et sociale. Selon les Données Sociales de l'INSEE 2003, « les familles monoparentales représentent avec les personnes seules 60% des ménages « pauvres » au sens d'un manque global d'éléments de bien-être matériel ou l'expression d'un sentiment de vivre difficilement ».

Selon Françoise Milewski[45], les contraintes qui pèsent sur les femmes mères de famille monoparentales sont plus lourdes. Celles-ci sont davantage conduites à accepter des emplois peu attrayants du fait de leur plus grande précarité financière, l'urgence de travail remplace l'exigence.

Si les allocations sociales leur évitent souvent la pauvreté, la précarité d'emploi est de mise. Les cas de séparations (divorce…) sont des facteurs supplémentaires de précarisation sociale et le risque de pauvreté est atténué par la solidarité familiale.

44 Allocation Parent Isolé
45 MILEWSKI F., La précarité des femmes sur le marché du travail, Observatoire des inégalités, mars 2006.

Bilan : l'égalité professionnelle en France et en Bretagne

	France	Bretagne
part des femmes parmi les actifs (1999)	46,3%	44,9%
taux activité des femmes de 25-49 ans (1999)	80%	85%
taux d'actives à tems partiel (1999)	31%	37%
part des femmes dans la demande d'emploi (2005)	48%	50,3%
écart de salaires des femmes (temps partiel inclus en 2002)	-21%	-25%
écart entre retraites hommes/femmes (2001)	-42%	-40%
part de femmes chefs de moyennes et grandes entreprises (1999)	17%	25%
taux de réussite des filles au bac (2003)	82,3%	88%
taux de réussite des garçons au bac (2003)	77,6%	82%
part des filles s'orientant vers une 2nde général (2003)	67%	68,9%
part des garçons s'orientant vers une 2nde générale (2003)	56%	61%
part de filles en 1ère STI (2003)	1,5%	1%
part de garçons en 1re STI (2003)	21,9%	13,7%
part de filles en 1re SMS (2003)	6,4%	3,9%
part de garçons en 1re SMS (2003)	0,3%	0,3%
taux équipement de places en crèche (nombre de places disponibles pour 1000 enfants en 2001)	64	31,16

Une approche territoriale : l'égalité professionnelle sur le bassin de Saint Brieuc

2.

La situation de l'égalité professionnelle en Bretagne montre que les processus favorisant les inégalités n'épargnent pas cette région, certains phénomènes étant même accentués. On note un taux de chômage féminin plus important notamment en catégorie 6[46], un développement soutenu des emplois précaires (développement plus fort de l'intérim, taux de CDI plus faible…), des emplois non qualifiés, de fortes tensions sur les modes de garde…

Les acteurs de l'emploi que représentent l'Etat, les collectivités locales, les salariés, les chefs d'entreprise, les services d'orientation et de formation… ne restent pas sans réagir à cette situation qu'ils connaissent toutefois plus ou moins bien.

La seconde partie de notre étude va donc porter sur un bassin d'emploi afin de **voir concrètement quel est le diagnostic sur l'égalité professionnelle, quelles sont les représentations des différents acteurs de l'égalité et les actions conduites en prenant le soin de relever les décalages entre le discours et les faits**. Le bassin d'emploi retenu par le Comité Régional CGT Bretagne (CRB CGT) est celui de Saint Brieuc, Jean-Edmond COATRIEUX, secrétaire général adjoint de l'union départementale CGT (UD CGT) des Côtes d'Armor étant particulièrement mobilisé sur le sujet de l'égalité professionnelle.

Pour conduire cette étude sur le bassin de Saint Brieuc, nous avons réuni un certain nombre de données qui peuvent, selon les sources, porter sur le département, le Pays de Saint Brieuc, la communauté d'agglomération (CABRI) et le bassin d'emploi. Ces données sont incomplètes. Beaucoup de statistiques ne sont pas sexuées, ou le sont partiellement, notamment les données sexuées en matière d'accès à la formation continue et d'évolution professionnelle (promotion…). Par ailleurs, pour affiner certaines données, il faut pouvoir mobiliser certains acteurs (Inspection du travail, services de 'Etat ou du Conseil général,…) peu disponibles sur les délais de réalisation de l'étude.

La production de données est pourtant essentielle pour pouvoir caractériser la situation de l'égalité professionnelle. Bernadette VANDEN DRIESSCHE, déléguée aux Droits des Femmes et à l'Égalité (DDFE) pour les Côtes d'Armor note que « l'on a du mal à avoir des chiffres sexués pour le département. Sur l'emploi, dès que l'on cesse de réclamer des données sexuées, on ne les a plus. Il y a beaucoup de résistance. La dimension sexuée des populations apparaît rarement, on parle d'allocataires, de demandeurs d'emploi.»

Nous avons aussi réalisé 13 entretiens libres avec les partenaires sociaux (UD CGT, UD CFDT, UD FO, UPIA/MEDEF), avec des acteurs de l'emploi (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle - DDTEFP ; DDFE, l'Association Locale Emploi Formation - ALEF), avec des représentants de collectivités locales (Département, Pays de Saint Brieuc, Communauté de communes de Lamballe) et avec les responsables des Ressources Humaines ou le dirigeant de trois entreprises (CABRI-TUB, MORY-SOTRAB et MANOIR INDUSTRIE).

46 DEFM cat.6 : demandeurs d'emploi non immédiatement disponibles, ayant exercé une activité réduite de plus de 78h dans le mois, à la recherche d'un CDI à temps plein.

2.1. Les constats

← Démographie : un bassin d'emploi qui vieillit moins vite…

Pour l'ensemble de nos interlocuteurs, le bassin d'emploi de Saint Brieuc se confond avec le Pays de Saint Brieuc.

Un territoire qui vieillit, mais moins vite que ses voisins

Ainsi dans le diagnostic réalisé par le Service Public de l'Emploi47, le nombre d'habitants est estimé à 187.680 habitants. Ce qui représente 34,6 % de la population costarmoricaine. Il est précisé que 133.000 de ces habitant habitent en aire urbaine.

Le document de présentation du Pays donne un chiffre quasi équivalent, puisqu'il dénombre 188 998 habitants répartis sur 64 communes et 7 communautés de communes.

En considération de ses soldes migratoires et naturels frôlant l'équilibre, l'INSEE classe le bassin d'emploi de Saint-Brieuc comme une zone à croissance ralentie.

Le bassin d'emploi vieillit moins vite que dans le reste du département, mais néanmoins il vieillit. Les projections à 2010 - 2020 annoncent un vieillissement de la population qui entraînera une stagnation, même si au vu des résultats du recensement de 1999, le retour au pays des plus de 60 ans compense mieux qu'imaginé les départs importants dans la tranche 20-29 ans.

Sur le département, on note qu'entre 1999 et 2004, les départs de la tranche d'âge 20-29 ans se poursuivent. Ils sont plus accentués en Côtes d'Armor (-2,09%) qu'en Bretagne (-0,83%) et la baisse est plus importante pour les femmes (-2,82%) que les hommes (-1,39%). Cela peut s'expliquer par le prolongement plus important des études pour les filles qui trouvent alors un premier emploi hors des Côtes d'Armor.

On note par ailleurs, que si les femmes représentent en 2004 plus de 58% des plus de 60 ans, leur nombre progresse entre 1999 et 2004 de 10% quand celui des hommes de plus de 60 ans progresse de 19,5%.

← Population active

La population active totale sur le Pays de Saint Brieuc est de 82.409 personnes, ce qui représente 36% de la population active des Côtes d'Armor. La part des femmes est plus importante sur le bassin d'emploi (47,2 %) que sur les Côtes d'Armor (45,10%) et en Bretagne (45,9 %). Cela peut s'expliquer par le poids du secteur tertiaire et des emplois dans l'administration. Notamment 89,2 % de la population active est occupée, comptant plus de 62.000 salariés parmi lesquels plus de 21 % de titulaires de la fonction publique.

47 Diagnostic SPE, Bassin de Saint Brieuc - Année 2005 et premier semestre 2006. Les chiffres utilisés concernent le territoire des deux agences ANPE de Saint-Brieuc.

Trois emplois salariés sur quatre sont dans le secteur tertiaire

Sur le Pays de Saint-Brieuc au 31/12/2004, l'emploi salarié tertiaire représente 75 % (en hausse par rapport à 1999), l'emploi salarié industriel 15,24 %, dont 6,12 % pour le secteur de l'Industrie Agroalimentaire (tous deux en baisse de 2003 à 2004), l'emploi salarié dans la construction représente 7,45 % (en hausse par rapport à 2003) et enfin l'emploi salarié agricole seulement 2,35 %.

Le nombre de salariés du secteur privé a progressé en Côtes d'Armor en 10 ans (entre 1995 et 2005) de 22,07% et de 26,57% en Bretagne. Le tableau ci-après montre que la progression de l'emploi féminin est supérieure à celle de l'emploi masculin tant en Côtes d'Armor qu'en Bretagne même si l'écart est moindre en terre costarmoricaine.

En Côtes d'Armor, l'emploi féminin progresse de façon importante dans les entreprises de 100 à 199 salariés (+ 62,27%) tandis que l'emploi masculin progresse de 63,16% dans les entreprises de 200 à 499 salariés. Cette différence n'est pas sans effet sur l'égalité car on sait que les salaires, les avantages sociaux et les garanties sont plus élevés dans les grosses entreprises. De même, la loi Génisson instaure pour les entreprises de plus de 200 salariés, une commission égalité professionnelle.

Nombre de salariés (secteur privé affilié ASSEDIC) ventilation dans les établissements classés en 8 tranches d'effectifs et 36 activités (données départements de métropole)

Évolution entre 1995 et 2005

Département	Etab/sal	1 à 4 sal	5 à 9 sal	10 à 19 sal	20 à 49 sal	50 à 99 sal	100 à 199 sal	200 à 499 sal	500 sal et +	Total
	Femmes	689	1854	1077	1122	1384	2454	985	97	**9662**
	Hommes	467	1319	2147	888	1651	2013	1778	308	**10571**
	Ensemble	1156	3173	3224	2010	3035	4467	2763	405	**20233**
	Femmes	8,00%	32,73%	28,72%	17,29%	25,09%	62,27%	32,17%	2,42%	**23,54%**
	Hommes	6,34%	18,13%	32,51%	8,06%	26,48%	40,61%	63,16%	7,07%	**20,88%**
	Ensemble	7,23%	24,52%	31,13%	11,48%	25,83%	50,20%	47,01%	4,84%	**22,07%**

Bretagne	1 à 4 sal	5 à 9 sal	10 à 19 sal	20 à 49 sal	50 à 99 sal	100 à 199 sal	200 à 499 sal	500 sal et +	Total	Total
	Hommes	3406	7890	10058	10660	10883	9260	14701	9577	**76435**
	Ensemble	8711	18264	17605	21659	20138	20535	25359	16473	**148744**
	Femmes	11,30%	30,98%	29,98%	27,74%	34,57%	44,07%	40,78%	35,55%	**29,74%**
	Hommes	9,11%	19,37%	24,65%	16,69%	26,92%	25,40%	54,22%	31,96%	**24,13%**
	Ensemble	10,33%	24,61%	26,69%	20,92%	29,97%	33,10%	47,62%	33,37%	**26,57%**

À l'échelle de la Communauté d'agglomération de Saint Brieuc (la CABRI), plus de 66% des couples non retraités sont bi actifs (l'homme et la femme travaillent). Selon l'INSEE[48], « les taux ont légèrement baissé sur la dernière décennie suite à l'allongement de la durée des études et à la hausse du chômage ».

Les taux varient selon la géographie : les couples bi actifs sont plus nombreux dans les quartiers pavillonnaires et les communes péri urbaines. Saint Brieuc se distingue avec seulement 56% de couples bi actifs, soit une baisse de 7 points depuis 1990. La proportion de couples bi actifs est plus faible que la moyenne dans les quartiers à habitat social dense variant entre 30 et 40%. Signe inquiétant, la bi activité a fortement reculé (de 10 points) entre 1990 et 1999 suite au chômage et à la forte inactivité des femmes dans ces quartiers. Selon l'INSEE, le schéma le plus fréquent dans ces quartiers est « d'avoir dans un couple un seul adulte en emploi occupant le plus souvent un poste à faible potentiel de rémunération ».

L'étude ne porte pas sur l'histoire du Bassin d'emploi. Nous n'avons donc pas fait de recherche en ce sens. Toutefois Jean-Edmond COATRIEUX, secrétaire général adjoint à l'UD CGT des Côtes d'Armor observe que « la professionnalisation des femmes dans le département s'est faite tardivement, beaucoup venant de petites fermes, sans tradition ouvrière et très chrétienne. Elles ont investi les postes les moins qualifiés. »

← Demande d'emploi

Entre mai 2005 et mai 2006, on observe une baisse de la DEFM (demande d'emploi de fin de mois) de catégorie 1 de 7,4 % sur le bassin d'emploi de Saint-Brieuc (5314 personnes contre 5742), identique à celle du département. Cette baisse est par contre inférieure d'un point à celle de la région Bretagne (8,4 %).

On note une stabilité pour l'ensemble de la catégorie 1 de la part relative du bassin d'emploi avec pour les jeunes et les femmes une légère diminution. Le diagnostic du service public pour l'emploi précise toutefois que « la représentation minoritaire des femmes, qui semblait s'établir sur le bassin de Saint-Brieuc ces deux dernières années, paraît en voie d'effritement dans la demande d'emploi de catégorie 1 (51,6% en septembre 2006 contre 51,01% en septembre 2005) laissant à penser que la reprise d'emploi constatée ces derniers mois profiterait moins aux femmes qu'aux hommes ou que cette reprise drainerait sur le marché des femmes qui n'étaient plus inscrites comme demandeuses d'emploi. »

Le bassin se caractérise par la part importante de la DEFM de cat.6 et plus particulièrement chez les femmes qui forment 57% de la DE (demande d'emploi) cat.6. La progression du tertiaire favorise l'accès des femmes à l'emploi mais dans des conditions plus précaires (notamment temps partiel non choisi).

Il est aussi observé une légère hausse des chômeurs de longue durée qui touche plus fortement les femmes désormais majoritaires parmi les chômeurs de longue durée : 51% de femmes parmi les demandeurs d'emploi de longue durée quand elles en formaient 47% il y a un an.

48 « Synthèse Emploi-Formation sur la CABRI », INSEE Bretagne, 2002.

La baisse du chômage des moins de 26 ans est plus marquée que sur le reste du département : 12% sur le département et de 16% sur le bassin de Saint Brieuc. Mais cela profite davantage aux jeunes hommes (-14% contre -10% pour les femmes).

On constate aussi une légère dégradation de la situation des travailleurs handicapés et en particulier de celle des femmes bien que les hommes restent majoritaires dans cette catégorie : 57% des demandeurs d'emploi handicapés sont des hommes.

En ce qui concerne la situation de l'emploi, le bassin de Saint Brieuc dispose de quelques atouts. L'emploi public est important : 21% de titulaires de la fonction publique parmi les salariés briochins. Par ailleurs, les activités sont diversifiées (absence de mono industrie). Ainsi le bassin économique du pays apparaît moins sensible aux fluctuations conjoncturelles de l'emploi. Néanmoins la baisse de l'emploi de grandes industries telles que Chaffoteaux, le Joint français ou Manoir Industries suscite l'inquiétude du monde économique local.

Structuration de l'emploi régional par secteur, sexe et CSP

Ces données sont incomplètes, certaines statiques n'étant pas sexuées et/ou pas disponibles lors de la réalisation de l'étude.

	Bretagne (1999)		Pays de Saint Brieuc (2004)	
	part dans emploi total	**part des femmes**	**part dans emploi total**	**part des femmes**
emplois par secteurs				
Agriculture	*7,71*	*33,9*	*2,35*	
Industrie	*18*	*33*	*15,24*	
Construction	*6,5*	*7,3*	*7,45*	
Tertiaire	*67,8*	*53,2*	*75*	
population active occupée par CSP				
agriculteurs exploitants	*5,4*	*36,4*		
artisans, commerçants, chefs d'entreprise	*7,1*	*31*		
cadres et professions intellectuelles supérieures	*10,2*	*32*		
professions intermédiaires	*21,6*	*46,3*		
employés	*27,9*	*77,2*		
ouvriers	*27,8*	*21,5*		
revenus	**Bretagne (2004)**		**Côtes d'Armor (2004)**	
salaire moyen	*13349*		*13136*	
salaire moyen homme	*15029*		*14771*	
salaire moyen femme	*11277*	*-25%*	*11094*	*-24,9%*

← Revenus / minima sociaux

Le salaire moyen breton est inférieur de 12,4% au salaire moyen national, le salaire costarmoricain lui est inférieur de 14,35%.

Le salaire moyen des femmes costarmoricaines est en 2005 inférieur de 25% de celui des hommes. En 2004, il était inférieur de 26%. On constate les mêmes chiffres en Bretagne (données INSEE).
Concernant les allocataires du RMI, s'agissant du territoire des deux commissions locales d'insertion (CLI) de Saint-Brieuc et de celle de Lamballe (le plus proche sans coïncider totalement avec le territoire des ANPE), le Service Public de l'Emploi observe une baisse de 2,2 % de mai 2005 à mai 2006 (passant de 3214 allocataires à 3143). Dans le même temps le nombre des allocataires passe sur l'ensemble du département de 7518 à 7541 augmentant de 0,3 %.

Il est précisé dans le diagnostic que « en mai 2006 le territoire de ces 3 CLI regroupe 41,6 % des allocataires des Côtes d'Armor contre 42,7 % un an auparavant. Reprend ainsi la tendance à la baisse observée sur les cinq années précédentes à l'exception de l'an passé ».

Dégradation de la situation des travailleurs handicapés et en particulier de celle des femmes

En ce qui concerne la demande d'emploi des travailleurs handicapés (42 % de la demande d'emploi des Côtes d'Armor contre seulement 40,4 % il y a un an), il est observé de mai 2005 à mai 2006 une hausse sur le bassin de 2,2 % (cat. 1,2,3) quand, dans le même temps, on constate sur le département une baisse de 1,7 %. Les évolutions départementales et locales se rejoignent toutefois dans l'augmentation de la représentation féminine, même si la population masculine est encore dominante à 57,2 % sur le territoire comme sur le département (56,1 %).

Enfin le diagnostic du SPE précise aussi que les 3 quartiers ZUS (zone urbaine sensible) concentrent de manière aiguë sur leurs territoires les caractéristiques souvent cumulées qui marquent le risque d'exclusion : une situation de la demande d'emploi associée à un faible niveau de qualification, en particulier concernant la part des bénéficiaires RMI, la part des chômeurs de très longue durée, la part des non qualifiés. Il en va de même pour la proportion de population étrangère qui dépasse à peine 1 % sur la ville de Saint-Brieuc mais atteint 5 % sur le quartier de l'Europe, 6 % sur l'Etablette – Ville Oger et 7,8 % sur Honoré de Balzac – Le Plateau.

← Famille, monoparentalité et activité

Sur la CABRI, le nombre de familles monoparentales a augmenté de 14% entre 1990 et 1999. Selon l'INSEE Bretagne, la monoparentalité concerne 13% des familles, ce pourcentage est sensiblement plus fort dans la ville centre (19%). Dans les quartiers dits « à habitat social dense » la proportion est encore plus forte : 36 % des familles au Plateau sont monoparentales. Au contraire dans les quartiers pavillonnaires et les communes péri urbaines les familles monoparentales sont moins présentes (moins de 10% des familles).
34% des familles mono parentales de la CABRI ont à leur tête un adulte non retraité sans

activité professionnelle. Le rapport du Conseil Économique et Social y voit « un indicateur de fragilité économique » d'autant plus que le phénomène est en progression. L'inactivité est passée entre 1990 et 1999 de 19% à 34% des familles monoparentales. Plus fréquentes dans les quartiers à habitat social dense, l'inactivité est due au chômage ou à une absence de recherche d'emploi (découragement, fragilité sociale…).

2.2 Les représentations et actions des acteurs territoriaux pour l'égalité professionnelle

Nous avons conduit 13 entretiens avec les personnes suivantes :

Jean-Edmond COATRIEUX	**Secrétaire adjoint de l'Union Départementale (UD CGT) des Côtes d'Armor**
Loïc CAURET	**Président du Pays de Saint Brieuc Maire de Lamballe Président de la Communauté des communes (CdC) de Lamballe Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor**
Jean-Charles ORVEILLON	**Directeur du Pays de Saint Brieuc**
Bernadette VANDEN DRIESSCHE	**Déléguée aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE)**
Jean-Yves DREO	**Coordinateur Emploi Formation (CEF) – Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP)**
Christophe LE NANCQ	**Directeur de l'Association Locale Emploi Formation – ALEF**
Sandra LE NOUVEL	**Chargée de mission EQUAL au Conseil Général des Côtes d'Armor**
Frédéric GUIOMAR	**Chargé de l'Emploi Formation à l'Union Patronale Interprofessionnelle (UPIA)**
René PERROQUIN	**Union Départementale (UD) CFDT des Côtes d'Armor**
Pierre JAMET	**Secrétaire général de l'Union Départementale Force Ouvrière (UD FO) des Côtes d'Armor**
Jean-Pierre JOLIF	**Directeur de CABRI – TUB**
Guy FANIC	**DRH de Manoir Industrie**
Eric HELLIO	**Responsable exploitation de MORY - SOTRAB**

Les entretiens réalisés par Isabelle GUEGUEN, du cabinet Perfégal, se sont déroulés en face à face pour la plupart ; 3 ont été réalisés par téléphone et 10 en face à face. Les personnes ont été invitées dans un premier temps à présenter leur structure et leur fonction puis à s'exprimer sur le sujet de l'égalité professionnelle (situation actuelle, action, perspectives) et à présenter leurs préconisations dans ce domaine.

2.3 Egalité professionnelle : de quoi parlent-ils ?

De mixité

Pour un certain nombre de nos interlocuteurs et notamment les entreprises, on observe que **la discussion sur l'égalité professionnelle se cantonne souvent à la mixité,** c'est-à-dire au recrutement des femmes dans des milieux traditionnellement masculins (et vice versa). **La mixité est devenue alors quelque chose de possible parce qu'il y a de moins en moins de tâches physiques.**

Notre effectif comprend 84 hommes et 34 femmes, dont 26 conductrices (…) Pour faire le métier de conducteur, on n'a plus besoin de gros bras. *Jean-Pierre JOLIF, Directeur de CABRI-TUB*

Ce n'est pas par choix que l'on n'a pas de pas de femmes chauffeurs. C'est parce que l'on n'a pas de demande. Ils sont tous livreurs chauffeurs. C'est pour cela je pense que l'on a peu de femmes. Dans le transport, il n'y a plus besoin d'un travail physique. Il n'y a plus de difficultés. Même une roue aujourd'hui, ce n'est pas le chauffeur qui la change. *Eric HELLIO, responsable d'exploitation de MORY SOTRAB*

Dans la fonderie, il reste encore des métiers pénibles (…) J'avais une candidate pour être cariste. Cela ne s'est pas fait car il faut porter des choses de temps en temps ; elle était un peu frêle. *Guy FANIC, DRH MANOIR INDUSTRIE*

Nous avons souhaité travailler sur l'orientation scolaire. Il faut ouvrir les choix possibles. *Frédéric GUIOMAR, UPIA*

Par ailleurs, certains mettent en avant que la « nature féminine » peut aider à l'exercice du métier.

Les femmes ont une conduite plus souple et de ce fait, elles sont plus appréciées par les clients. *Jean-Pierre JOLIF, CABRI TUB*

Il y a des clichés mais j'ai entendu moins de remarques pour Sophie[49] (chauffeur livreur) que pour la personne d'origine étrangère. Elle est mignonne, elle est agréable, souriante, cela doit l'aider même auprès des clients. Ils préféreront lui rendre service qu'à un mec qui râle et qui fait la gueule. *Eric HELLIO, MORY SOTRAB*

49 Nous avons changé le prénom

Il est souligné qu'une première expérience sert à faire la preuve et lance la dynamique de la mixité.

Dans l'industrie agroalimentaire, l'arrivée des femmes a amélioré les choses pour tout le monde. Aujourd'hui, les chefs d'entreprise qui ont embauché des femmes ne reviendraient pas en arrière. » *Christophe LE NANCQ, ALEF*

Une conseillère lui avait dit « embauchez des femmes, cela rendra vos hommes moins bêtes » et le Patron l'autre jour l'a confirmé. *Jean-Yves DREO, DDTE*FP

Dans les CV que j'ai reçus, il n'y en avait aucun d'une femme. De toute façon, on serait moins réticent puisque cela se passe bien avec Sophie. J'ai eu plus de mal à convaincre le patron. C'est peut-être une question d'âge. *Eric HELLIO, MORY SOTRAB*

Certains font le parallèle avec l'embauche de personnes d'origine étrangère :

C'est un peu pareil pour les questions d'origine. C'est au moins aussi handicapant. Une fois que l'on connaît, on a moins peur. *Eric HELLIO, MORY SOTRAB*

Dans le domaine de l'égalité professionnelle, il y plusieurs entrées. En ce qui concerne l'entreprise, cela me fait penser à quand je travaillais sur la venue de travailleurs immigrés : il suffisait de montrer que c'est possible pour que l'on dise que c'est satisfaisant. On est autrement sur la représentation. Comment faire pour faire que cette prévention (sur l'embauche de femmes) soit dépassée ? *Jean-Yves DREO, DDTEFP*

De problèmes de recrutement

Pour la plupart de nos interlocuteurs, l'enjeu économique de l'égalité professionnelle est posé en terme de recrutement et de pénuries de main-d'œuvre.
C'est l'une des principales motivations des entreprises et des collectivités locales.

Aujourd'hui de nombreux employeurs recherchent encore de la main-d'œuvre masculine. Mais ils vont réagir. Ils n'auront pas le choix. *Christophe LE NANCQ, ALEF*

La première chose, c'est faire passer l'information notamment au niveau des petites et moyennes entreprises. Si on veut les motiver, il faut leur dire « vous avez des problèmes de recrutement, pensez à embaucher les femmes. *Frédéric GUIOMAR, UPIA*

Nous avons deux femmes en production et il nous faudra en faire entrer d'autres. Y'a un potentiel féminin qui pourrait entrer dans l'entreprise. *Guy FANIC, MANOIR INDUSTRIE*

Sur le plan hiérarchique, la situation s'est améliorée mais par contre il est encore difficile d'embaucher des femmes aux jardins. C'est compliqué, on bute sur les infrastructures et sur l'orientation des femmes. Mais avec les temps qui viennent en termes de recrutement, la mixité va aller plus loin. *Loïc CAURE, Président de la CdC de Lamballe*

C'est une entrée qui peut permettre d'accélérer la prise de conscience mais qui peut s'avérer aussi réductrice.

Si on veut féminiser tous les métiers, il faut que l'entreprise s'adapte. On nous a présenté les choses sous l'enjeu pénurie de main-d'œuvre : on ne doit pas embaucher une femme par défaut. L'entreprise doit aménager les postes de travail (…) Le patronat commence à prendre conscience que s'ils ne font rien, ils vont avoir des problèmes de renouvellement. J'espère que ce n'est pas contraint et forcé qu'ils y vont. Il ne faut pas être contraint ou forcé. *René PERROQUIN, UD CFDT des Côtes d'Armor.*

Il existe un risque de cantonner les femmes, lors de leur entrée dans l'entreprise, à des tâches jugées plus simples ou peu qualifiées. Dans ce cas, elles vont se retrouver en bas de la grille des salaires.

C'est quoi le travail égal. Parfois, j'ai l'impression que l'on construit du travail égal avec des salaires inégaux : ils vont appeler deux mêmes fonctions différemment, l'une étant réservée aux hommes, l'autre aux femmes et la classification ne sera pas la même. C'est quoi, le travail égal : le travail masculin c'est considéré technique et donc cela a plus de valeur. *Bernadette VANDEN DRISCH, DRDFE*

Des remarques de deux employeurs font écho à cette idée de dévalorisation des tâches occupées par les femmes.

C'est du travail administratif : l'accueil téléphonique et des clients, la saisie des colis, le suivi. Pour cela, on ne demande pas de niveau particulier. Quand on a des candidatures, on regarde bien sûr si la personne a déjà une expérience qui nous paraît utile... *Eric HELLIO, MORY SOTRAB*

Sur ce poste là c'est possible. Cela a nécessité des aménagements mais vous n'allez pas vous rendre compte que c'est une femme. Ce n'est pas compliqué là, il pourrait y avoir des femmes. *Guy FANIC, MANOIR INDUSTRIE*

Du temps partiel, de la précarité

Les services qui travaillent dans le domaine de l'emploi et les syndicats de salariés mettent en avant la précarité de la situation professionnelle des femmes.

On est sur le constat : les femmes rencontrent une plus forte précarité, sont plus concernées par le temps partiel. C'est souvent l'homme qui choisit son temps de travail. *René PERROQUIN, UD CFDT des Côtes d'Armor*

Le temps partiel et le temps non complet est quasi exclusivement féminin. *Loïc CAURE, CdC Lamballe*

Les femmes rencontrent des problèmes de recrutement, de conditions de travail, de précarité et de promotion. Sur les conditions de travail, on a le sentiment que les femmes sont exclues du système d'encadrement et elles sont sur les tâches les plus pénibles. Les femmes ont des postes pénibles surtout dans l'IAA ; les postes sont sous qualifiés ; il y a de forts risques de maladies professionnelles. (…) Pour moi, il n'y a pas d'alternative pour les femmes sinon de travailler auprès des personnes âgées. *Pierre JAMET, Secrétaire général de l'UD FO des Côtes d'Armor*

Les emplois qui vont se créer vont plutôt être pris par les femmes mais ce seront des emplois précaires, des CDD (…) Que font les femmes qui sortent de l'agroalimentaire après un trouble musculosquelettique (TMS) : elles vont vers les services à la personne. Elles ont une méconnaissance de leur territoire, des acteurs. Cette méconnaissance s'observe aussi du côté des syndicats. *Christophe LE NANCQ, ALEF*

Des problèmes de conciliation des temps, particulièrement de garde d'enfants

Je conseille actuellement une femme seule qui refuse de passer en 2x8. Elle dit « je veux m'occuper de mes enfants ; à ces horaires, je ne le peux plus. » Du coup, elle ne se présente plus à son travail depuis hier. C'est un vrai problème qui est amplifié pour les familles monoparentales. (…) Il faudra que les gens puissent garder leurs enfants. On veut tout organiser (fait allusion aux crèches d'entreprises). Ok, mais on ferait mieux de nous dire quelle société on veut. *Pierre JAMET, Secrétaire général de l'UD FO des Côtes d'Armor*

On a travaillé avec les entreprises sur les gardes d'enfants pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi. On voit que dès le premier enfant, le congé parental est pris.
Les chefs d'entreprise associent femmes et gardes d'enfants. Quand on interroge les salariés, cela préoccupe les deux parents, surtout pour les jeunes générations. *Christophe LE NANCQ, ALEF*

Aujourd'hui, on n'a pas de demande de promotion de la part des femmes. C'est plutôt de faire autre chose ou de changer d'heure. Les jeunes mères demandent à avoir des horaires de journée. *Eric HELLIO, MORY-SOTRAB*

On a constaté que les femmes ne peuvent pas progresser notamment pour des raisons de garde d'enfants. *Loïc CAURE, CdC de Lamballe*

Il ne faut pas que la mise en place de mode de garde ne soit qu'une décision de la direction. Il faut aller au-delà des horaires atypiques ; il faut parler de l'aménagement des temps. C'est quand même les femmes qui portent cela. *René PERROQUIN, CFDT*

Et peu des écarts de salaire

Peu d'acteurs ont parlé des différences de salaires. Le fait qu'il puisse exister une discrimination directe sur les salaires est totalement rejeté par les responsables d'entreprise mais en même temps certains acteurs sont conscients que certains facteurs sont des obstacles pour les femmes.

Quand on est chauffeur, on est au cœfficient 210 qui se multiplie par la valeur du point qui est négocié chaque année. Après c'est l'ancienneté qui joue. Il y a peu de promotion possible sinon d'accepter une mobilité. *Jean-Pierre JOLIF, CABRI-TUB*

Je n'ai jamais entendu une entreprise dire je vais moins la payer parce que c'est une femme. Les congés maternité peuvent expliquer les écarts de salaire. C'est quelque chose qui s'installe dans le temps. À moins de regarder le rapport de situation comparée, on n'en a pas conscience. *Christophe LE NANCQ, ALEF*

On sait qu'il existe des différences mais c'est difficile car ce n'est pas sur le salaire de base. *René PERROQUIN, CFDT*

2.4 Des lois mal connues et dont on se méfie

Les employeurs et en partie les syndicats remettent en cause la pertinence de la loi dans le domaine de l'égalité même si ce n'est pas pour les mêmes raisons. On peut dire que les entreprises ne veulent pas de loi ; les syndicats eux doutent de son application, faute de volonté politique. Ce qui les rapproche aussi, c'est leur méconnaissance des textes en vigueur. Les trois employeurs découvrent la législation à l'occasion de l'entretien tandis que les acteurs de l'emploi ou les syndicats ont pu notamment se familiariser avec les textes à l'occasion d'un séminaire sur le sujet organisé par la Préfecture des Côtes d'Armor le 19 octobre 2006.

Rappeler moi les textes ! *Guy FANIC, MANOIR INDUSTRIE*

Pour moi, le degré d'information est très faible. Les PME et PMI locales ne connaissent pas leurs obligations par manque de temps et d'information (…) La loi ce n'est pas ce que les entreprises apprécient le plus. La politique de quotas a ses limites. Concernant les aides (fait notamment référence à la loi de mars 2006), les entreprises pensent « supprimez-nous les aides mais allégez-nous la fiscalité ». La philosophie de base c'est cela. Ce qu'il faut s'enlever de l'esprit c'est que l'entreprise est une chasseuse de prime. C'est loin d'être le moteur. *Frédéric GUIOMAR, UPIA*

La loi peut elle-même aller contre l'égalité si les accords sont gelés. Cela peut retourner les salariés, dont les femmes, contre cette loi. Si vous avez obtenu 4% d'augmentation et que l'on vous dit que cela est caduque car il n'y a pas eu de négociation sur l'égalité professionnelle (…) Vous avez une loi : je ne trouve pas normal que l'on donne des subventions pour faire appliquer la loi. Ou alors, on reconnaît qu'il y a des différences femme/homme et c'est alors de la discrimination positive. Il faut des incitations fortes et des sanctions : il faut faire respecter la loi, ce n'est pas en gelant les accords que l'on peut y arriver. (…) L'égalité professionnelle, le texte je le découvre, il a besoin d'être connu. J'ai appris beaucoup de chose sur la loi de 2006 mais on se fait beaucoup d'illusion sur ce qui se passe dans les entreprises dans le cadre des négociations. Le patron, il arrive, il donne le document (parle notamment du rapport de situation comparé (RSC)) et il repart avec. La première négociation, il donne son cadre. La deuxième, les représentants des

salariés transmettent leurs revendications. Et la troisième, le patron dit : « ce sera ça. » *Jean-Edmond COATRIEUX, Secrétaire général Adjoint UD CGT*
La négociation sur l'égalité professionnelle dans la négociation annuelle obligatoire (NAO), on dit Banco ! Il va falloir que les organisations syndicales et patronales, intègrent l'égalité professionnelle dans les négociations. La loi ne peut être qu'un signe. En 1983, personne ne s'en est préoccupé, même les politiques l'avaient oubliée. La loi doit inciter. L'entrée par la NAO me paraît plus intelligente à condition que chacun joue le jeu. *René PERROQUIN, CFDT*

Les lois sont un peu vécues comme une forme de discrimination positive. A ce niveau, la loi sur la parité est souvent citée et a marqué les esprits. Les acteurs rejettent indirectement le développement d'actions positives. Il est même supposé que le fait de tenir compte des situations individuelles de femmes serait faire de la discrimination. Pour beaucoup, le problème va se résoudre avec le temps.

Je pense qu'il faut travailler plus sur les compétences. Les entreprises n'agissent pas sous la contrainte. Là où je doute, c'est quand on commence à focaliser. Ce qui me fait peur, c'est la discrimination. Les actions de diversification semblent jouer leur rôle, mais est-ce qu'il faut uniquement focaliser sur l'accès de femmes aux emplois masculins ? (...) Dans le Réseau RH, on ne va pas parler des écarts de salaires, on va parler des processus. On analyse les résultats en fonction des compétences. Il faut faire attention de ne pas focaliser sur un public plus qu'un autre. *Christophe LE NANCQ, ALEF*

La discrimination à l'embauche, elle existe. Oui mais en même temps c'est celui qui se présente et qui a le meilleur profil qui est embauché (…) J'ai demandé au dirigeant d'adapter les horaires pour cette femme. Il a dit qu'il ne peut pas faire d'exception car ce serait de la discrimination dans l'autre sens. *Pierre JAMET, FO*

D'ailleurs, certains soulignent que ce n'est pas toujours un sujet défendu par les femmes

Dans les petites entreprises, des fois ce sont les femmes dirigeantes qui s'y opposent. Elles ont peur de l'inconnu et de rompre un équilibre qui est masculin. *Christophe LE NANCQ, ALEF*

Dans les CE ou même les filles sont majoritaires, elles ne mettent même pas le problème en avant. Elles ne se rendent pas compte qu'elles sont exploitées par rapport aux hommes. *Pierre JAMET, FO*

2.5 La place des femmes dans les instances dirigeantes

Poser la question de l'égalité professionnelle au sein des structures interrogées nous a souvent amené à parler dans un premier temps de la place des femmes et de la parité dans les instances dirigeantes, jugée par tous insuffisante. Nos interlocuteurs ne sont toutefois pas unanimes sur la possibilité d'intervenir pour améliorer cette situation.

Nous avons interrogé en particulier **les syndicats de salariés** sur leur pratique en matière d'égalité professionnelle. La place des femmes dans les syndicats est un sujet d'actualité pour la CGT, la CFDT et FO.

A la CGT

Je travaille sur tous les dossiers notamment sur celui de la restructuration de la CGT dont la place des femmes dans le syndicat. Les femmes représentent 40% des adhérents mais seulement 29% des élus et 20% au niveau départemental précise Jean-Edmond COATRIEUX, Secrétaire général adjoint de l'UD CGT des Côtes d'Armor.

Il voit plusieurs explications à cette sous représentation : « Les droits syndicaux sont liés aux responsabilités. Un mandat délégué CE donne droit à 20 heures mais cela n'est pas prévu pour les mandats Interpro. La loi de modernisation doit porter le mandat de 2 à 4 ans. Cela ne va pas faciliter la prise de responsabilité, en particulier des femmes (…) Par ailleurs, les femmes travaillent à temps partiel. Il y a aussi ce qui tient à notre histoire. Notre lieu d'implantation, c'est traditionnellement l'industrie où il y a plus d'hommes. Enfin, ce n'est pas inconfortable d'être élu. Quand on a un mandat depuis longtemps, la place on a du mal à la quitter. »

Union Locale	Nbre syndiqués	Hommes	Femmes	% Femmes
DINAN	*295*	*179*	*116*	*39,32%*
GUINGAMP	*631*	*328*	*303*	*48,02%*
LAMBALLE	*265*	*166*	*99*	*37,36%*
LANNION	*858*	*517*	*341*	*39,74%*
LOUDEAC	*235*	*158*	*77*	*32,77%*
PAIMPOL	*224*	*121*	*103*	*45,98%*
ROSTRENEN	*295*	*163*	*132*	*44,75%*
SAINT BRIEUC	*2841*	*1778*	*1063*	*37,42%*
TOTAL DEPARTEMENT	**5644**	**3410**	**2234**	**39,58%**

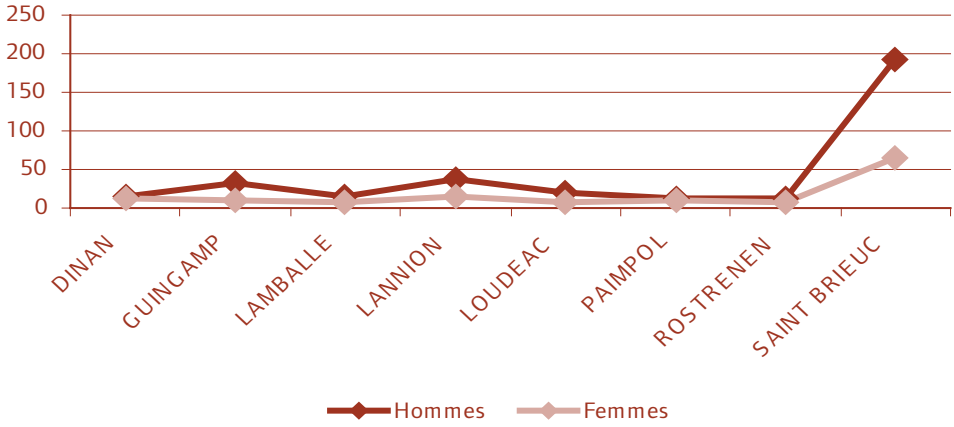
Source : Cogitiel données sur 5644 adhérents[50]

À l'occasion d'une formation organisée par l'UD CGT 22 dans le cadre du projet « Pour légalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne », *Jean-Edmond COATRIEUX* précise que la situation est contrastée en fonction des professions : « 13 fédérations ont un taux de syndicalisation féminin inférieur à la moyenne départementale. 12 fédérations ont un taux supérieur à la moyenne départementale. Toutefois, certaines fédérations voient leurs données faussées du fait de la non connaissance des syndiqués (équipement, santé…) ».

50 Les chiffres permettent de dégager des tendances à partir des données rentrées dans le cogitiel sans pour autant exprimer toute la réalité du fonctionnement des syndicats CGT.

Par ailleurs, il met en évidence que les femmes sont sous représentées malgré une volonté de parité : lorsque l'on regarde les responsabilités syndicales exercées par les femmes, les disparités sont encore plus grandes. Ainsi par exemple, la Commission exécutive de l'UD compte 6 femmes pour 24 hommes, soit 20 %, et le bureau 2 femmes pour 8 hommes, soit 25 %. Enfin, nous recensons 337 syndiqués investis de responsabilités dont 133 femmes, soit 28,30%. Nous voyons dans le schéma ci-dessous que la sous-représentation des femmes est surtout importante sur l'Union locale (UL) de Saint Brieuc.

Syndiqués investis de responsabilité



Le recensement des élus montre également une moindre présence des femmes : elles représentent 24,84% des élus, 23,43 % sur l'UL de Saint Brieuc alors qu'elles représentent 37,42% des effectifs sur Saint Brieuc, un écart de 14 points qui correspond à l'écart constaté sur le département (14,74). *Jean-Edmond COATRIEUX* précise qu'il y a bien entendu des disparités par CSP : dans le secteur de la santé et de la fonction publique, les femmes sont mieux représentées.

Enfin en matière de formation, les chiffres qui concernent les élus montrent qu'à l'UL de Saint Brieuc, les femmes ne représentent que 21,05% des personnes formées contre 27,97% sur le département.

Recensement des élus CGT

Union Locale	syndiqués mandatés	Hommes	Femmes	% Femmes
DINAN	*31*	*17*	*14*	*45,16%*
GUINGAMP	*32*	*22*	*10*	*31,25%*
LAMBALLE	*49*	*37*	*12*	*24,49%*
LANNION	*18*	*15*	*3*	*16,67%*
LOUDEAC	*31*	*27*	*4*	*12,90%*
PAIMPOL	*7*	*4*	*3*	*42,86%*
ROSTRENEN	*52*	*40*	*12*	*23,08%*
SAINT BRIEUC	**239**	**183**	**56**	**23,43%**
TOTAL DEPARTEMENT	**459**	**345**	**114**	**24,84%**

En terme d'objectifs, *Jean-Edmond COATRIEUX* précise qu'« il faut que l'on arrive nous, dans nos instances, à faire la parité. Pour le Comité Exécutif, on avait un objectif de parité mais on a eu un problème de candidature. Si les femmes n'ont pas de mandat dans l'entreprise, elles n'auront pas de mandat au-delà ».

A la CFDT

« On se fixe des objectifs de représentation. Au niveau de nos instances internes, nous avons depuis deux mois, une secrétaire générale pour le secteur santé/socio , IAA et Interco », nous précise René Pérroquin de l'Union départementale de la CFDT. « Au niveau de l'interpro, nous sommes 3 permanents hommes mais l'objectif est de retrouver la parité. Cela veut dire que nous allons devoir travailler sur la conciliation des temps de vie. Par exemple comment organiser les réunions pour que cela puisse se faire ? Le congrès est dans un an : nous avons déjà un vivier paritaire », ajoute-t-il.

Adhésion et responsabilités
Adhérents CFDT des Côtes d'Armor : 40 % de femmes
Bureau UD CFDT : 33 % de femmes
CE de l'UD CFDT : 37 % de femmes

Conseils de prud'hommes suite aux élections 2002

- *Guingamp : 3 femmes sur 10 conseillers*
- *Saint Brieuc : 5 femmes sur 9 conseillers*
- *Dinan : 5 femmes sur 9 conseillers*

René PERROQUIN nous informe des objectifs 2007 : « au prochain conseil UD (point d'étape entre deux congrès), deux nouvelles femmes intégreront le bureau et la Commission Exécutive UD : nous aurons alors 5 femmes pour 4 hommes.

Chez FO

Nous avons aussi rencontré *Pierre JAMET, secrétaire général de l'UD FO des Côtes d'Armor* : « J'estime les adhérents à 2500 sur le département dont 20 à 25 % de femmes. Il n'y a pas d'étude au niveau national. Nous avons 8 femmes sur 39 membres dans la commission exécutive (20,5%) et 2 femmes sur 12 au bureau (16%). Cela à mon grand regret car lorsqu'une femme s'engage, elle est plus tenace. »

Du côté des entreprises

Il n'a été que brièvement traité du faible nombre de femmes dans les instances dirigeantes de l'UPIA peut être parce que cela correspond aussi à la réalité : peu de femmes sont à la tête d'entreprises.

La question a été soulevée avec *Christophe LE NANCQ, directeur de l'ALEF* au regard de la composition sexuée des groupes Réseau Relations et Ressources Humaines (RRH) qu'il anime et qui vise à travailler sur les problématiques de ressources humaines (recrutement, gestion des conflits,…).

Sur 22 entreprises représentées, il compte 5 femmes dont 2 conjointes et 3 dirigeantes. En comptabilisant les conjointes, on arrive à une représentation des femmes dirigeantes de 22,72% alors que les femmes représentent 30% des créateurs. Si on ne tient pas compte des conjointes, les femmes ne représentent plus que 15% des membres du RRH.

Cette situation n'est pas un cas isolé. Les femmes entrepreneures accèdent proportionnellement moins à la formation, à la mise en réseau pour des raisons notamment d'articulation des temps et d'environnement. D'où l'intérêt d'inscrire l'égalité dans ces pratiques au quotidien et de vérifier que certains groupes de population ou certains secteurs ne sont pas privilégiés dans l'offre de services. Or ce qui est paradoxal c'est que *Christophe LE NANCQ* nous dit en parlant de cette place des femmes « il faut faire attention de focaliser sur un public, plus qu'un autre. » Le surnombre d'hommes ne lui fait pas pourtant dire que le Réseau RH focalise sur un public en particulier. Or n'est-ce pas le cas ?

Nous avons aussi interrogé les entreprises rencontrées sur la place des femmes et des hommes dans l'organigramme de la société et plus globalement sur la promotion.

Mory Sotrab à Saint Brieuc compte 105 salariés dont 65 chauffeurs. Un chauffeur est une femme et une jeune femme via la Mission locale fait actuellement un stage à mi temps chauffeur et un mi temps administratif. Quelques femmes sont agents de maîtrise (service clientèle, commercial, international). Certains secteurs sont totalement masculins, notamment celui au cœur de l'entreprise, le service livraison. La société privilégie la promotion interne entre autres parce qu'il y a peu de possibilité d'évoluer. Dans le service livraison, les responsables ou adjoints doivent connaître le métier de chauffeur livreur. En cas d'absence, il peut être proposé aux meilleurs chauffeurs de faire du bureau. Ainsi ils figurent sur le vivier des futurs responsables. Cette logique de promotion interne qui s'avère légitime n'en exclut pas moins les femmes de la société plutôt recrutées pour des tâches administratives.

Manoir Industrie à Saint Brieuc compte 280 salariés dont 16 femmes : 2 en production, une femme technicienne méthode « assimilée cadre » et le reste en poste administratif. L'entreprise travaille depuis des années avec l'ANPE, la Mission Locale et le lycée professionnel Jean-Macé de Lanester pour former des jeunes et des personnes en insertion aux métiers de la métallurgie. Actuellement en collaboration avec l'UPIA et la DDTEFP, un dispositif PARE permet de former 14 stagiaires opérateurs polyvalents de fonderie. Aucune femme n'a rejoint le groupe. Cela semble dû à la non-existence de candidature féminine. « Cela a été laborieux pour recruter » explique Guy FANIC pour qui pourtant, l'entreprise devra à l'avenir recruter d'autres femmes en production.

La société CABRI-TUB, filiale du Groupe Kéolis compte 118 personnes et 5 personnes détachées. On dénombre 35 femmes. Les chauffeurs représentent 76% de l'effectif, 28% des chauffeurs sont des femmes. Les autres femmes sont présentes dans le service administratif et commercial. Une des personnes détachée et membre du comité de direction est une femme. En terme de promotion, « on a créé un poste d'opérateur pour constituer un vivier pour les postes d'agents de maîtrise » précise *Jean-Pierre JOLIF, Directeur de CABRI-TUB*.

Les trois responsables d'entreprise rencontrés étaient peu ou pas informés de la législation sur la loi. Deux précisent toutefois que le Rapport de Situation Comparé (RSC) est réalisé par le siège. Mais ils ne savent pas que leur unité doit le réaliser.

En ce qui concerne la promotion des femmes, les trois entreprises rencontrées ont une main-d'œuvre à dominante masculine et ne sont pas en mesure de proposer de larges possibilités de promotion. Quand elles existent, elles se font en interne à partir du cœur de métier. Les femmes n'y ont donc pas accès. Dans le secteur administratif et commercial où elles sont présentes, peu d'évolution est aussi possible d'autant que le fonctionnement de ces services risque d'être de plus en plus sur la responsabilité directe des directions nationales qui ne sont pas sur Saint Brieuc.

Pour les collectivités

Celles rencontrées, notamment le Pays de saint Brieuc et le Conseil général, ne se distinguent pas non plus par la place des femmes dans les instances dirigeantes.

Le Conseil général des Côtes d'Armor compte aujourd'hui 6 femmes sur 52 conseillers généraux (12%), deux sont vice-présidentes (13%) et siègent à la commission permanente où siègent 23 hommes.[51]
Le directeur du Pays de Saint Brieuc, Jean-Charles ORVEILLON précise à son niveau : « en ce qui concerne la parité dans les instances du pays, nous en sommes loin : 17 femmes sur 80 au sein du comité syndical (27%), 5 membres sur 26 (19%) au sein du bureau. En ce qui concerne le Conseil de développement : 10 femmes sur 60 (17%) à l'AG et 3 (18%) sur 17 au bureau ! »
On constate donc que la société civile fait même moins bien que le monde politique.

2.6 Des pratiques et politiques d'égalité en développement

Du côté des syndicats et l'UPIA

Nous les avons interrogé sur leurs objectifs et stratégies en matière d'égalité professionnelle (et non plus de parité) et sur leurs préconisations dans ce domaine. **La plupart semblent s'engager dans la voie de l'information et de la formation, signalant que le sujet de l'égalité professionnelle est de plus en plus d'actualité tant pour valoriser son image que parce qu'il est pressenti que l'Etat va demander des comptes.**

On a tous une pédagogie à faire parce que ce n'est pas dans la culture ouvrière. Il faut savoir que l'on est passé du salaire féminin dit d'appoint à un salaire essentiel pour le ménage, (…) L'origine sociale de nos syndicats, le niveau de formation influent aussi sur le concept de l'égalité professionnelle. On voit que la culture est importante explique *Jean-Edmond COATRIEUX, de l'UD CGT*. Il ajoute : l'égalité professionnelle, ça reste chez nous une affaire de femmes. Il y a une démarche à mettre en place pour que cela change. On avait un objectif pour la formation de 60% de femmes et 40% d'hommes afin que cela devienne l'affaire de tous. (…) Y'a des jours où les hommes, ils en ont pris plein la gueule » (…) Maintenant les stagiaires semblent prêtes (donc les femmes) à s'engager dans un collectif Interpro.

Nous c'est clair, on va sur le terrain au printemps 2007. Toutes les équipes doivent pouvoir travailler sur le sujet, annonce *René PERROQUIN de la CFDT*. Il ajoute : la difficulté c'est qu'il y a d'autres sujets plus porteurs (les salaires, la sauvegarde de l'emploi, la GPEC,…). Il faut que l'on intègre l'égalité dans toutes les négociations (…) Si la CFDT ne s'investissait pas sur le sujet, elle serait à côté de ses pompes. La loi vient de nous donner un levier avec la NAO[52]. Il y a une obligation de résultat dans les grandes entreprises. (…) On a constitué un groupe égalité professionnelle au sein de l'UD. C'est piloté par un homme car cela doit être un débat entre les hommes et les femmes. Il faut au moins que l'on relaye ce que l'on a entendu au séminaire sur l'égalité professionnelle : faire des notes d'information (journal

51 L'observatoire de la parité précise qu'on ne trouve aucune femme élue en 2004 dans 18 départements français, et plus de 20% de femmes dans seulement 16 d'entre eux. Le renouvellement de 2004, voit seulement 10,9% de femmes accéder au mandat de conseillères générales, contre 9,8% au dernier renouvellement de 2001, et 8,6 en 1998 soit une progression de 2,3 points en 6 ans.
www.observatoire-parite.gouv.fr
52 Négociation annuelle obligatoire

interne, le mailing,…) ; avoir un représentant formé dans chaque syndicat.
Du côté de l'inspection du travail, on sent que la pression commence à monter, explique Frédéric GUIOMAR de l'UPIA. Il ajoute : « on en entend parler de plus en plus parler avec la CFDT entre autre, mais ça en reste là (…) Les choses vont bouger de façon inégale d'une entreprise à l'autre (…) Il va falloir que l'on informe a minima nos adhérents. Est-ce que l'on ira plus loin par exemple en embauchant un chargé de mission ? Je ne sais pas. »

Ils soulignent que cela demande du temps et des moyens

« L'égalité ça se construit, ça ne se décrète pas. On a sans doute à réfléchir, à se fixer des objectifs de temps, de formations. Cela est porté par la majorité du bureau mais ce n'est pas totalement partagé par peur du changement, nous dit *Jean-Edmond COATRIEUX*. J'ai du mal à mettre en œuvre des choses parce que je n'ai pas de moyens. Cela nous ramène aussi à la question des droits syndicaux », ajoute-t-il.

« Faut donner du temps au temps. On serait utopique si on pensait que toutes les équipes vont se saisir du sujet tout de suite. On se fixe un cadre sur 2006/2010, nous allons partager les expériences », précise le représentant de la CFDT. (…) « Au niveau régional, c'est un axe prioritaire mais la mission de la déléguée régionale se termine. En terme de moyens humains, il faudra trouver des militants prêts à s'engager. Il faudra voir aussi au niveau des moyens financiers. Mais le premier moyen qui ne coûte rien, c'est la prise de conscience. Il faut d'abord une volonté des équipes », ajoute-t-il.

Selon son Secrétaire général, l'UD FO des Côtes d'Armor est peut impliquée sur le sujet, faute de temps et de moyens : « à FO, on a un secteur égalité et une commission femme que l'on essaye de décentraliser au niveau départemental. En Côtes d'Armor, il y a une commission femme mais qui ne fonctionne pas. Il ne faut pas se leurrer, c'est un problème de temps. On sait qu'il y a des problèmes. Il y a énormément de travail à tous les niveaux mais les gens ne travaillent pas toujours ensemble.(…) On a des idées sur tout mais on n'a pas les moyens de réfléchir sur tout. (…) Notre capacité d'agir est limitée. On n'a pas pu participer à la rencontre sur l'égalité professionnelle organisée par le Préfet. Je voulais envoyer quelqu'un mais elle n'a pas pu y aller. »

Réaliser les rapports de situation comparée semble un objectif partagé par nos interlocuteurs de l'UD CGT et de l'UD CFDT des Côtes d'Armor.

« On ne peut pas parler de l'égalité professionnelle si on ne part pas de l'entreprise : donc il faut un état des lieux », explique *Jean-Edmond COATRIEUX de l'UD CGT. René PERROQUIN de la CFDT* ne dit pas autre chose : « quelle connaissance des inégalités avons-nous ? Pour cela, il y a le bilan de situation comparée. Si on ne regarde pas, si on ne lit pas le bilan, on ne fera rien. L'appréhension, on ne l'a pas toujours parce que l'on ne connaît pas bien le terrain et la réalité. »

Durant les entretiens, nos interlocuteurs de la CGT et de la CFDT ont longuement fait état de leurs démarches de restructuration et du renouveau espéré du dialogue social. L'égalité professionnelle et la parité sont des thèmes transversaux qui peuvent renforcer leurs stratégies notamment en matière d'implantation dans les petites entreprises.

« Cela doit nous amener à nous interroger sur nos modes de fonctionnement et d'action. On n'aura plus de militant comme nous. Cela veut dire qu'il faut que l'on réfléchisse à nos pratiques ; d'où l'idée de travailler sur les projets » explique Jean-Edmond COATRIEUX. Concernant les projets, il précise « concernant notre réorganisation, on veut aller vite. Sur Saint Brieuc, l'objectif c'est de créer des syndicats locaux avant la fin de l'année. On veut créer notamment une antenne sur Langueux car il y a beaucoup de salariés dont des femmes. »

« On travaille avec l'UPIA dans le cadre d'une cellule sur le dialogue social autour de trois thèmes », précise René PERROQUIN. « Le rajeunissement de la main-d'œuvre et la reprise des entreprises, les contentieux et la VAE[53] qui peut être une piste pour la reprise. Pour l'UPA, il y a une volonté de faire avancer les choses, il faut bien qu'ils pallient à certaines carences notamment en adhérant à un interCE. Au-delà de la convention collective, au-delà du salaire, les salariés aspirent à autre chose (…) Le dialogue social permettra d' améliorer les conditions d'emplois dans les TPE (…) En vous parlant, je me rends compte que le volet égalité professionnelle, nous a échappé. On a peut-être loupé une étape : on ne l'a pas intégrée à notre cellule sur le dialogue social. »

Du côté des acteurs de l'emploi

Plusieurs projets sont en cours et abordent directement ou non la question de l'égalité professionnelle.

Le Conseil général pilote un projet **Equal « égalité professionnelle et développement territorial »** qui comprend deux axes : la dé précarisation et la professionnalisation des services à la personne et la création d'entreprise par les femmes. Sur le volet service à la personne, on trouve le projet de garde d'enfants à domicile porté par la Communauté de Communes de Lamballe et qui devrait être cofinancé par des entreprises dont la COOPERL et pour lequel l'**ALEF** a assuré l'animation des premières rencontres.

Au niveau du **Service Public local de l'Emploi** qu'anime *Jean-Yves DREO, coordinateur Emploi Formation* et auquel la Déléguée Départementale aux Droits des Femmes et à l'Egalité est associée, les femmes constituent un public prioritaire. Par ailleurs, selon le principe du gender mainstreaming,[54] toutes les actions doivent prendre en compte de manière transversale l'égalité femme/homme.

Des fonds sont donc mobilisables et diverses actions sont ou ont été menées sous la responsabilité opérationnelle d'associations telle que le foyer jeunes travailleurs de l'Igloo, le centre de formation du Goëlo ou le CIDF[55]. Ces actions portent sur la mixité de l'emploi, l'insertion professionnelle des femmes bénéficiaires de l'Allocation Parent Isolé, la création d'entreprise. La Maison de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Insertion (MEFPI) qui vient d'être conventionnée sera aussi porteuse de ce type d'action en direction des femmes et sera amenée à intégrer l'égalité femme/homme dans tous les projets.

---

53 Validation des acquis de l'expérience

54 Contrairement aux actions en direction uniquement des femmes qui visent à corriger la situation, cette approche a pour objectif d'agir sur les causes des inégalités et le rôle des institutions dans celle-ci. C'est une démarche qui vise à intégrer la dimension de l'égalité des sexes dans toutes les politiques, dans tous les projets, dans tous les domaines de la vie quotidienne. Autrement dit, le *gender mainstreaming* propose une nouvelle conception de l'égalité entre hommes et femmes, non plus traitée à côté, à part des prises de décision mais de façon intégrée et permanente.

55 Centre d'information sur les droits des femmes

Le projet Equal **Marguerite** a aussi été cité par la CFDT. Ce projet travaille sur « l'accueil du jeune enfant, l'articulation des temps et l'égalité des chances »[56]. En Côtes d'Armor, la réflexion porterait sur la garde d'enfants, la place des parents et l'accès des nouveaux services aux salariés des petites entreprises, avec l'aide d'Armorice, l'inter CE des Côtes d'Armor.

Le pays de Saint Brieuc ne développe pas d'action spécifique dans le domaine de l'égalité professionnelle. Par contre, une étude a été réalisée sur les services à la personne. L'égalité professionnelle c'est un thème transversal nous dit *Jean-Claude ORVEILLON, directeur du Pays*. Le pays n'y peut pas grand-chose. C'est surtout par le biais de la Petite enfance que nous avons abordé cela. Néanmoins la MEFPI va être amenée à y travailler.

Ces différents projets contribuent à familiariser les acteurs à la question de l'égalité professionnelle. Mais la diffusion du sujet au-delà des personnes déjà impliquées n'est pas simple.

« Au niveau des Groupes Locaux d'Appui, c'est plutôt des gens déjà sensibilisés. Ce n'est pas un sujet prioritaire. Par moments pour les entreprises, ça prend. Je fais beaucoup de pédagogie depuis que je suis à ce poste. Le problème, c'est de ne pas avoir le temps d'expliquer (…) Au sein des structures, cela a permis d'évoluer même au Conseil Général. Cela a permis de demander des éléments sexués. Avant, on n'aurait pas parlé de cela (…) Le partenariat permet de gagner une étape de sensibilisation, explique Sandra LE NOUVEL, chargée de mission au Conseil général. Elle ajoute : « les projets européens, c'est barbare pour certains. On a un problème d'entrée. La demi-heure pour expliquer, elle n'est pas toujours donnée (…) On a l'impression d'être assailli par l'égalité mais on ne va pas au fond des choses. Elle signale d'ailleurs que cela est d'autant plus problématique quand on s'adresse à des hommes qui sont majoritaires au niveau des élus et des responsables d'entreprise. Ils te disent, ah c'est ton truc avec les femmes. Le titre du projet, la communication sont importants pour capter l'attention. Il y a donc bien une difficulté d'approche selon que l'on soit un homme ou une femme. »

Globalement, les acteurs semblent trouver que le sujet est bien d'actualité mais que cela demandera encore du temps.

« Au sein du projet, j'ai l'impression que derrière les mots sur l'égalité, le développement territorial, les visions sont partagées », nous dit *Sandra LE NOUVEL, du Conseil général.*

« Rien ne fonde les discriminations. Techniquement, il y a des améliorations possibles. Tout le monde a conscience de cela. Le territoire ne se distingue pas. La seule chose, c'est que culturellement, elle n'est pas ancienne cette revendication d'égalité et je ne suis pas sûr que cela rentre dans toutes les têtes de la même manière (…) On est sur un truc qui n'est plus discuté. On essaye de faire en sorte que ça bouge », conclut *Jean-Yves DREO, de la DDTEFP.*

« Si les syndicats commencent à se mobiliser, on peut y arriver », renchérit *Bernadette VANDEN DRISH de la DRDFE.*

56 *www.equal-marguerite.com/projet.php*

Du côté des entreprises

La mixité dans les métiers de production est en cours et est éventuellement mise en avant pour justifier d'une politique « égalité ». Cela ne conduit pas pour autant les dirigeants a modifier leur politique et procédure de management. La conciliation des temps est par exemple un sujet qui est toujours considéré comme une affaire privée, les salariés devant s'adapter aux horaires de production et non l'inverse.

Ainsi dans une entreprise, une femme agent de maîtrise a demandé à passer en horaire de jour et a donc perdu des responsabilités et de la rémunération. Le responsable admet que la situation n'a peut-être pas été facile à accepter par cette personne mais conclut : « c'est la vie privée de chacun qui joue. »
Un autre responsable nous dira : « sur les demandes individuelles, on ne peut pas répondre : il y a des gens qui travaillent en 4 jours, d'autres en 5 jours, d'autres en 6. Y'en a qui travaille peu le matin, peut être pour des raisons de garde d'enfants. Les salariés s'arrangent entre eux. »

Les congés parentaux ne semblent pas mal perçus d'autant que très majoritairement ce sont les femmes qui sont concernées et elles ne sont pas en situation de forte responsabilité. Une entreprise a des demandes de congés parentaux à temps partiel pour les hommes et tente de s'adapter : « c'est toujours surprenant au départ mais la volonté du groupe est de répondre favorablement à cela. On a aménagé les horaires. On verra en fonction des contraintes mais c'est plus facile sachant que l'on développe la polyvalence sur les postes. »

2.7 Le rôle du territoire

« Le projet piloté par le Conseil général des Côtes d'Armor inscrit l'égalité professionnelle comme un enjeu de développement territorial. Sur le projet, il n'y a pas une focalisation sur les femmes à tout prix. Le lien avec le développement territorial est toujours fait : on fait de l'égalité professionnelle un axe du développement territorial. Ce lien est fait sur les trois territoires, trois pays. Ce n'est pas faire la promo de l'égalité pour la promo de l'égalité mais c'est montrer la plus value », explique *Sandra LE NOUVEL*.

Loïc CAURE, président de la Communauté de Communes de Lamballe pense aussi qu'il existe un vrai enjeu territorial : « l'égalité professionnelle concerne les collectivités locales en tant qu'employeur et en tant qu'organisateur du territoire (…) Tout ce qui concerne l'organisation du territoire est important pour l'égalité professionnelle. Au niveau du Pays et dans le cadre du SCOT[57], on essaye de convaincre de cela. Ce n'est pas facile (…) C'est un problème de société l'égalité professionnelle mais les gens ne le voient pas encore comme cela. »

57 Schéma de cohérence territoriale

Pour lui, ce sont les dynamiques intercommunales qui peuvent apporter les solutions adaptées mais cela suppose que les communes acceptent de perdre du pouvoir : « Avec le SCOT, une commune ne pourra plus décider seule d'implanter un lotissement à tel endroit. Elle devra tenir compte de l'existant sur d'autres communes, des services à proximité (…) Les communes sont objectivement un frein à la modernisation et à la prise en compte de l'évolution sociologique qui fait que la sphère privée et familiale est importante et qu'elle doit être prise en compte par les élus. En matière de services, il précise pour beaucoup, les services c'est encore la poste, la banque. Or ce n'est pas que cela. Il nous faut inventer de nouveaux services de proximité ou prévoir de nouvelle mutualisation de moyens pour répondre aux besoins de la population qui habite notre territoire. »

« Cette logique sociologique s'oppose à une vision très technique et aménagement qui prévaut encore dans le milieu des acteurs du développement local. Les communautés de communes ont peu travaillé sur l'emploi car jusque-là c'était réservé à l'Etat », précise le Directeur du Pays de Saint Brieuc.

C'est donc peut-être au sein des nouvelles instances de décision et de concertation que sont les pays et les divers lieux favorisant la démocratie participative que les derniers freins à l'égalité professionnelle pourront être combattus. Car les entreprises ne peuvent pas gérer en direct toutes les problématiques de l'égalité professionnelle et en particulier celle concernant l'orientation scolaire et professionnelle et celle de la conciliation des temps de vie qui sont les freins les mieux appréhendés par tous nos interlocuteurs.

Le territoire est aussi un nouveau lieu d'expression, de revendication, de développement, d'association et de partenariat pour les partenaires sociaux et notamment pour la CGT. Jean-Edmond COATRIEUX en est fortement convaincu même si c'est une orientation qui reste à diffuser au sein du Syndicat et qui nécessiterait de nouveaux moyens. « Pour moi, il est nécessaire d'envahir le nouveau lieu de discussion qu'est le territoire. Cet avis n'est pas toujours partagé car tous les nouveaux lieux de concertation qui existent sur le territoire participe à modifier et à remettre en cause ce qui existe. Or à la CGT, ça peut être vécu comme une remise en cause des acquis. Du coup, on a du mal trouver du monde pour aller dans ces lieux. C'est un changement de pratique. (…) C'est vrai que les moyens ne sont pas mis en œuvre pour réellement favoriser l'association des partenaires sociaux. Nous inviter, c'est surtout une caution. »
Il pointe la dérive aménagement et la faible part attribuée au développement social dans la réflexion globale : « Quand on regarde les contrats de Pays, certains sont devenus de vrais catalogues alors qu'ils devraient définir d'abord un projet de vie basé sur le développement durable (…) Les questions sociales et environnementales ne sont traitées que comme en accompagnement du développement économique. »

Le président de la Communauté de Communes de Lamballe semble le rejoindre sur ce point : « La ville travaille sur un Plan Local Urbain : le cabinet retenu nous a présenté des éléments sur l'aménagement. J'ai dit qu'avant cela, je veux une étude sociologique sur qui habite à Lamballe. Selon le recensement de 2004, nous avons 2500 habitants de plus qu'en 1999. J'ai besoin de savoir qui ils sont, pourquoi les gens viennent vivre à Lamballe, quels sont leurs besoins ? L'étude sociologique est pour moi un préalable à toute discussion. »

Conclusion

Outre le fait que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un sujet obligatoire de négociation, il comporte aussi des enjeux économiques, sociaux et d'aménagement où chaque acteur peut apporter son éclairage et ses contraintes dans une logique prospectiviste.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est donc un sujet d'actualité mais qui reste à défricher et à expliquer. L'étude montre que l'égalité professionnelle se limite parfois à la mixité professionnelle pour les uns et à la parité politique ou représentative pour les autres. Dans ce domaine, les élus, les entreprises et les partenaires sociaux ont chacun encore à progresser et à se former. Ensemble, sur leur territoire, ils peuvent se saisir de l'égalité professionnelle pour concrétiser leur volonté de travailler sur le développement durable.

Pour la CGT, c'est un sujet qui participe à accélérer et à enrichir sa volonté de réorganisation. L'engagement de la CGT en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à son déploiement au même titre que les autres actions syndicales. Il participe par ailleurs à légitimer ses apports et positions dans les discussions sur le développement territorial. Le territoire est au cœur aujourd'hui des évolutions du monde du travail et des modes de vie. Ces évolutions demandent aux acteurs de l'emploi de la réactivité, de l'adaptabilité, de l'innovation et une individualisation des approches et des services, tout particulièrement si on souhaite garantir l'égalité professionnelle. Les partenaires sociaux et notamment la CGT peuvent-ils s'inscrire dans ce type de dynamique ? Comment ces nouvelles données réinterrogent la pratique syndicale ?

En ce qui concerne l'égalité professionnelle, le pays de Saint Brieuc réunit les conditions pour engager une formation action des délégués de la CGT qui pourrait se développer sur deux axes :

- l'accompagnement d'un ou plusieurs syndicats d'entreprise souhaitant s'engager dans une réflexion et action approfondies dans ce domaine,
- la mise en place de cercles locaux de concertation réunissant élus, partenaires sociaux, chefs d'entreprise et services.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bretagne et sur le Pays de Saint Brieuc