La méthode AVEC
Actrices-acteurs Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes
Guide pratique de l'approche intégrée du genre

De fortes avancées sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes se sont produites ces dernières années. Pour autant, nous constatons que des freins demeurent! Le chemin pour une réelle égalité est encore long... Il exige non seulement un profond changement des mentalités impliquant un questionnement personnel et collectif, mais il doit aussi développer une organisation différente des pratiques professionnelles, et ce dans toutes les sphères du fonctionnement de la société.
Cela ne se décrète pas, mais s'organise !

Cet ouvrage présente la première expérience menée dans une région pour construire une prise en compte pertinente de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Les directives communautaires et les orientations gouvernementales ont suscité l'approche intégrée du genre dans la mise en œuvre des politiques publiques. «La méthode AVEC» explique ce concept, en décrit la démarche et les modalités pratiques en région Île-de-France depuis 1999.

Ce document constitue un guide méthodologique permettant le transfert de cette expérience dans d'autres régions et départements. Elle peut également être introduite au sein même des administrations, des entreprises et des associations.

Catherine Morbois
est déléguée régionale
aux droits des femmes
et à l'égalité d'Île-de-France.

Thierry Benoit
est secrétaire général
de La Boucle.

Ils sont à l'initiative des réseaux AVEC, en assurent la coordination et l'essaimage.

ISBN 978-2-11-096924-8

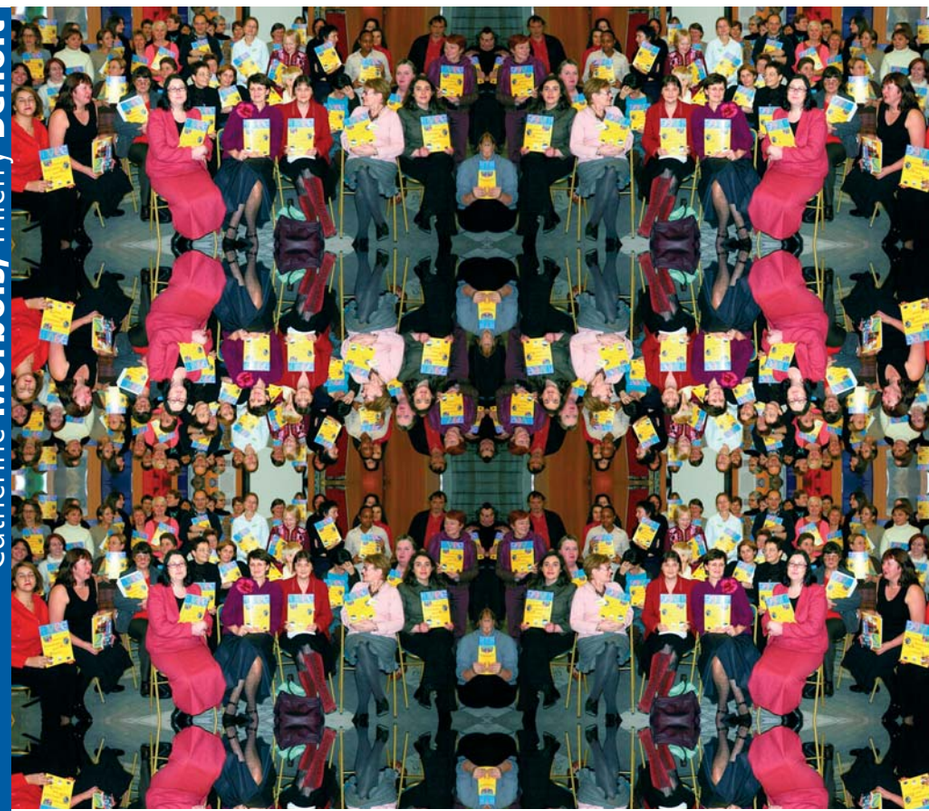
Les Cahiers
du réseau
AVEC n°2

avec ils, avec elles

La méthode AVEC
Actrices-acteurs Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes
Guide pratique de l'approche intégrée du genre

Les Cahiers du réseau AVEC n°2 - La méthode AVEC

Catherine **Morbois,** Thierry **Benoit**



la boucle

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFECTURE
D'ÎLE-DE-FRANCE

DÉLÉGATION RÉGIONALE
AUX DROITS DES FEMMES ET À L'EGALITÉ
D'ÎLE-DE-FRANCE

La méthode AVEC

Actrices-acteurs Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes

Guide pratique de l'approche intégrée du genre

Catherine Morbois et Thierry Benoit

Remerciements

Nous remercions l'ensemble des correspondantes et des correspondants des réseaux AVEC ainsi que les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité d'Île-de-France et l'équipe de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Île-de-France fortement impliqués dans le fonctionnement des réseaux.

Nos remerciements s'adressent également à Chrystel Breysse, Ketty Lispont, Gilles Verdure, pour leur aide précieuse, ainsi que Catherine Laret-Bedel, cheffe du Bureau de l'égalité professionnelle au service des droits des femmes et de l'égalité.

À Laurence Ternisien d'Ouville qui nous a quittés prématurément. Elle fut à l'origine du programme Trans-Faire en tant que déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Rhône-Alpes.

Sommaire

Introduction page 5

Vers le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes page 7

- De la « condition féminine » à l'« égalité des droits » page 7
- De l'« égalité des droits » au concept d'« égalité des chances entre les femmes et les hommes » page 10

De l'approche spécifique à l'approche intégrée du genre page 15

- Les politiques publiques page 15
- Les directives européennes : pour l'approche intégrée du genre page 17
- Le rôle des financements européens pour encourager la dynamique égalitaire dans les États membres page 20

Le réseau AVEC : organisation de l'approche intégrée du genre pour la mise en œuvre des politiques publiques et communautaires en Île-de-France page 29

- Historique de la mise en place du réseau et rôle des actrices et acteurs engagé-e-s dans le processus page 29
- La méthodologie de fonctionnement du réseau page 32
- Les supports pédagogiques page 40

Les principales initiatives engagées par le réseau AVEC page 59

- Les actions concrètes impulsées page 59
- Les formations à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes page 63
- Les témoignages des actrices et des acteurs engagé-e-s dans la démarche page 69
- Les résultats observés et les perspectives page 78

Conclusion page 95

Annexes page 97

- Glossaire page 98
- Bibliographie page 100
- Pour toutes informations utiles page 103

Introduction

AVEC (Actrices-acteurs volontaristes pour l'égalité des chances) est un réseau composé de femmes et d'hommes désireux de s'engager pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur activité professionnelle.

Au départ, son champ d'activité s'est circonscrit dans la sphère publique. Le réseau, à ses débuts, a impliqué des personnes, correspondantes et correspondants, travaillant dans les administrations de l'État et dans certaines collectivités territoriales qui se sont associées à la démarche. Progressivement, le réseau s'est élargi à d'autres structures comme les entreprises, les chambres consulaires, les syndicats et les associations. La composition du réseau n'est pas restreinte, elle reste ouverte à toutes celles et tous ceux qui veulent se mobiliser pour faire progresser le processus égalitaire entre les femmes et les hommes.

Mis en place dans un premier temps au niveau de la région Île-de-France, le réseau a été décliné par la suite dans les départements qui la composent.

Encouragée et soutenue par les plus hautes autorités de l'État de la région, sa création a été proposée à l'origine par la déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Catherine Morbois. Elle a fait appel pour l'assister dans cette entreprise d'envergure à une structure associative aux compétences reconnues : La Boucle, et notamment son secrétaire général, Thierry Benoit, avec qui elle développait depuis une vingtaine d'années et dans un esprit de recherche soutenu des actions pour les droits des femmes.

Ce cahier *AVEC* n°2 a pour objet de relater cette expérience qui se développe depuis sept ans et qui essaime dans d'autres régions ou départements de métropole et d'outre-mer, ainsi que dans certaines régions d'Europe. Il veut aussi capitaliser à la fois les données théoriques qui ont jalonné l'élaboration du processus vers l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les méthodes utilisées pour y parvenir dans la région Île-de-France.

Dans un premier temps, le cahier exposera la lente évolution qui permit d'aboutir au concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Puis seront analysées les différentes politiques publiques et communautaires qui amènent aujourd'hui à traiter la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, non seulement dans une approche spécifique, mais aussi dans une perspective plus large d'approche intégrée du genre (femmes et hommes), notamment dans l'ensemble des politiques publiques.

Le cahier abordera ensuite le fonctionnement du réseau AVEC et montrera comment il est devenu, au fil des années, le socle sur lequel s'appuie et s'organise l'approche intégrée de genre dans la mise en œuvre des politiques publiques et communautaires en Île-de-France.

Enfin, le cahier relatera l'ensemble des initiatives engagées par le réseau. à l'échelon de la région Île-de-France et de ses départements. Il décrira les actions concrètes impulsées et donnera la parole aux correspondantes et aux correspondants à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui ont été nommé-e-s dans les différentes administrations ; il évaluera, outre les résultats observés, les perspectives et les transferts possibles.

Conscients que la vérité naît de l'échange, nous avons voulu avant tout, en proposant ce *cahier spécial*, engager le dialogue avec le plus grand nombre sur les avancées en cours concernant cette question structurelle de notre société.

Vers le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes

De la « condition féminine » à l'« égalité des droits »

Depuis longtemps, des associations féminines et féministes ont œuvré pour une société égalitaire entre les hommes et les femmes et ont fait pression sur les pouvoirs publics pour qu'ils prennent les mesures concrètes qui accéléreraient les processus pour la parité.
C'est en 1974 que le président de la République Valéry Giscard d'Estaing a créé le secrétariat d'État à la Condition féminine, création originale puisque l'équivalent n'avait jamais existé en France ni dans aucun autre pays.
Le décret qui définissait les attributions de la secrétaire d'État à la Condition féminine, Françoise Giroud, lui attribuait un pouvoir direct, certes limité, mais offrant l'opportunité d'être une force de propositions certaine.

Dès cette époque, 21 déléguées régionales ont été nommées pour relayer l'action du secrétariat à la Condition féminine ; mais ce n'est qu'en 1979 que les premières chargées de mission à la condition féminine furent installées dans les départements.

De 1976 à 1981, Nicole Pasquier, puis Monique Pelletier ont été nommées à la tête d'une délégation nationale à la Condition féminine qui fut installée à Lyon. Monique Pelletier devint ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de la Condition féminine ; elle fut donc la première femme qui siégea à part entière, au nom des femmes, dans un gouvernement de la République.

La question est de savoir si les termes de « condition féminine » et de « droit des femmes » utilisés par la suite induisent une conception différente dans la prise en compte et la résolution des questions à traiter ?

Le terme « condition » indiquait d'une certaine façon un état de fait. Cet état de fait reconnaissait certes des spécificités de la vie des femmes qui pouvaient être prises en considération pour rendre leur vie plus acceptable ; mais cette approche n'envisageait pas pour autant de changements radicaux de la place et du rôle des femmes dans la société. Cela aurait nécessité de procéder à des analyses plus pointues des rapports sociaux de sexe pour celles et ceux qui avaient à traiter ces questions.
Par ailleurs, dans la période 1974-1981, les moyens de fonctionnement des délégations nationales successives et des délégations régionales étaient très faibles, voire inexistants.
Malgré tout, les personnes responsables de ces instances, le plus souvent conscientes des problèmes urgents à résoudre, ont eu des prises de paroles courageuses ; elles ont engagé des initiatives avec la volonté d'améliorer le sort des femmes.
Elles ont mené des enquêtes dans plusieurs secteurs, et notamment dans celui de la vie professionnelle, pour constater l'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes, l'inégalité dans la promotion des carrières, dans les orientations scolaires et professionnelles, dans la représentation des images de la femme et de l'homme, dans la publicité notamment.
Une fois le constat fait, outre le manque de moyens évidents pour remédier à ces problèmes identifiés, les responsables de l'époque se sont heurtés à la prégnance idéologique qui consiste à penser qu'il convient de s'en remettre au bon vouloir de chacune et de chacun pour améliorer ces états de fait, pour corriger ces situations inégalitaires, pensant qu'il n'est pas forcément nécessaire de prévoir des moyens spécifiques adaptés à chaque circonstance pour y remédier.
Devant la réalité complexe des faits, Monique Pelletier, anticipant sur la notion de « mainstreaming-approche intégrée du genre », disait à l'époque : *« Ce serait toutes les administrations qu'il me faudrait puisqu'il n'y a pas de ministère dont l'action ne retentisse sur les femmes. »* Pour autant, des décisions de première importance furent prises à cette époque : il nous faut ici mentionner la loi sur l'interruption de grossesse (dite loi Veil) du 17 janvier 1975, complétant la loi sur la libéralisation de la contraception (dite loi Neuwirth) du 28 décembre 1967. C'est en mai 1981, avec le changement de majorité, qu'Yvette Roudy fut nommée ministre des Droits de la femme. La nouvelle ministre dit avoir vécu le nouvel intitulé de son ministère *« comme une reconnaissance des revendications du mouvement des femmes »*. Cet intitulé marquait pour Yvette Roudy la volonté de rompre avec un certain ordre culturel.

Car, ajoutait-elle, *« en matière de mœurs, de comportements, d'habitudes de pensées, tout comme dans le domaine économique, les femmes sont loin d'avoir atteint leur pleine citoyenneté. Cela pour dire qu'à mon sens, la notion de droits de l'homme implique la reconnaissance des mêmes droits pour la femme parce qu'il s'agit bien en fait d'une affaire de libertés individuelles et de dignité humaine. Il faudrait parler de droits des humains à étendre à l'humanité entière. C'est dans ce cadre que certaines mesures spéciales de rattrapage doivent être prévues. Ces mesures sont des moyens pour aboutir à l'égalité des chances*[1]. »

Du point de vue strictement administratif, le ministère dispose d'un budget propre et la ministre décide de se doter d'un personnel compétent au niveau de ses services centraux et des services déconcentrés, en région.
L'influence des déléguées régionales est en effet à cette époque-là renforcée. La ministre les désigne elle-même par arrêté et après consultation du préfet de région. Le nombre de chargées de mission est étendu à l'ensemble des départements, elles sont nommées par arrêté du préfet de département après consultation de la déléguée régionale ; ce mode de désignation perdure encore aujourd'hui.
Leur rôle est aussi redéfini par circulaires, devenant ainsi les courroies de transmission entre le ministère, la préfecture et le terrain. Leurs attributions sont décuplées. Elles participent à l'échelon des régions et des départements aux commissions préfectorales. Les Centres d'information féminins (CIF), créés en 1972, devenus à ce moment-là CIDF (Centres d'information aux droits des femmes), furent installés dans de nombreux autres départements[2].

Le ministère Roudy travailla sur plusieurs champs en ayant une volonté affirmée de prendre des mesures concrètes. Ainsi, en matière de libération sexuelle, campagne d'information sur la contraception, remboursement de l'IVG (interruption volontaire de grossesse) notamment.
En matière d'égalité professionnelle, il y eut la promulgation de la loi du 14 juillet 1983. Par ailleurs, la collaboration avec les rectorats fut renforcée pour une meilleure prise en compte de l'orientation scolaire

1. *Le Féminisme et ses enjeux. Vingt-sept femmes parlent* - sous la direction de Louis Astre, centre fédéral FEN, Paris, 1988, p. 448-470.
2. *Ibid*, Aline Vergnon-Bondarnaud, chap. « Au plus près du terrain, témoignage d'une chargée de mission », p. 474-504.

des filles dans le système éducatif et la lutte contre le sexisme dans les manuels scolaires. Furent également abordés par la suite la question des droits personnels et sociaux, avec la loi sur l'égalité entre époux, la résolution de la question des pensions alimentaires impayées, la transmission du nom, le statut des épouses d'artisans et de commerçants.

Les autres personnalités en charge de ce secteur, dépassant les clivages politiques, ont poursuivi la démarche engagée par Yvette Roudy dans les différents domaines. (Voir fiche n°1).

De l'« égalité des droits » au concept d'« égalité des chances entre les femmes et les hommes »

La lente marche des femmes vers leurs droits se poursuivit avec notamment l'entrée massive des femmes sur le marché du travail dans les années 1970. Outre la possibilité d'accroître le revenu familial, ce fut aussi vécu par la plupart d'entre elles comme une véritable libération de l'enfermement domestique et considéré comme une réelle égalité des chances avec les hommes.
Les femmes françaises furent d'ailleurs parmi les premières en Europe à travailler : leur taux d'activité en France est aujourd'hui l'un des plus élevés de l'Union européenne puisqu'elles sont 79 % à être en activité dans la tranche d'âge entre 25 et 50 ans.
L'exemple des Pays-Bas et de l'Italie est significatif à cet égard, les femmes étant entrées sur le marché du travail beaucoup plus tard, dans les années 1980. Mais elles avaient déjà relativement résolu les problématiques liées à la sexualité. Celles-ci ont alors posé la question des relations hommes/femmes à un autre niveau et notamment celui des temps sociaux sexués. C'est d'ailleurs en Italie que les premiers bureaux des temps[1] ont été créés à l'initiative d'associations de femmes.
Les femmes françaises, quant à elles, ont dû assumer, en même temps, et leur travail à l'extérieur et leur travail au foyer. « On » les avait simplement laissées travailler sans rien changer à quoi que ce soit au reste du temps de vie. En effet, elles détenaient les principes organisateurs de la synchronisation du temps en étant les « amortisseurs naturels » de celui-ci.

1. J.-Y. Boulin, U. Mückenberger, *La Ville à mille temps*, éditions de l'Aube, 2002.

Le développement de l'activité salariale des femmes, ces trente dernières années, a changé les rythmes du temps au niveau familial puis dans tous les compartiments de la vie sociale. Et là encore, les femmes ont été les premières touchées par cette désynchronisation du temps lorsqu'il s'est agi d'équilibrer le temps de travail et le temps domestique. Ce fut un peu comme si, ayant obtenu la liberté de procréer lorsqu'elles le voulaient et le droit de travailler, elles se devaient néanmoins de rester à leur place en continuant à jouer un double rôle assigné par les hommes : celui de mère et celui d'auxiliaire de l'homme. Dans ce cadre, et selon l'évolution des mœurs de la société, on était prêt à leur concéder quelques « droits des femmes ».

Pourtant, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes était déjà inscrit dans le traité de Rome du 25 mars 1957.
Il a fallu que le traité d'Amsterdam en 1997 affirme le principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes par ses articles 3-136-137 et 141 pour que les États de l'Union européenne aient un devoir d'obligation et d'application et prennent véritablement en considération ce concept. Ce fut entériné en France dans le cadre de la loi constitutionnelle du 25 janvier 1999.
Le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes ouvre désormais une autre perspective : il s'agit de donner les mêmes opportunités aux femmes et aux hommes de manière transversale dans toutes les sphères de la société. Donner les mêmes opportunités signifie réinterroger les rapports sociaux de sexe dans tous les domaines.

Comme nous le constatons à travers une lecture décryptée des différents champs sociaux, les stéréotypes de sexe sont non seulement astreignants, mais particulièrement récurrents dans tous les aspects de la vie quotidienne des femmes et des hommes.

Est-il possible dans ces conditions de les neutraliser afin de libérer les forces de changement qu'ils entravent ?

C'est la raison pour laquelle le concept d'« égalité des chances entre les femmes et les hommes » propose une autre approche. Il ne s'agit pas simplement de constater qu'il existe des inégalités historiques reléguant les femmes à certaines places assignées. Il s'agit au contraire de permettre

aux femmes d'avoir les mêmes opportunités tant au niveau de la sphère privée que professionnelle. Les femmes aspirent légitimement à être reconnues comme des citoyennes à part entière.
Cependant, on doit reconnaître les évolutions constatées de nos jours vers une plus grande égalité ; pour autant, on ne doit pas occulter le fait que le concept même de domination peut aussi s'appliquer aux rapports entre êtres humains en fonction de divers critères : âge, couleur de peau, sexualité, statut économique, naissance (système de castes), religion, notamment. Il nous faut donc rester attentifs aux glissements sémantiques lourds de conséquences. Nous pouvons d'ailleurs être légitimement inquiets du risque de voir la démarche pour des relations égalitaires femmes-hommes se diluer dans ce qu'on appelle aujourd'hui « l'égalité des chances » de manière générale.

Le clivage hommes/femmes est fondamentalement d'une autre nature. Il subsume tous les critères évoqués ci-dessus. Françoise Héritier écrit : *« C'est pécher en esprit contre cette irréductibilité-là que de refuser de la prendre en considération au nom de l'idéal démocratique qui assoit la revendication des femmes à être des êtres humains, des personnes*[1]*. »*

Autre dérive possible, l'expression « égalité des chances entre les femmes et les hommes » est souvent galvaudée par une interprétation que l'on peut qualifier de néolibérale et qui exclut toute analyse sociale. Elle n'est cependant que la traduction d'« *equal opportunities for women and men* », le mot « opportunité » aurait certainement été peut-être plus adéquat que le terme « chances » retenu par la traduction française.
Ces différentes remarques d'ordre conceptuel ou sémantique nous montrent pourtant bien la nécessité d'une grande vigilance dans la mise en œuvre du concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. De nombreux écueils sont à éviter : le premier d'entre eux est de considérer la notion d'égalité entre les femmes et les hommes comme se situant dans le cadre d'un strict égalitarisme. Nous n'arrivons pas à imaginer un monde « égalitaire » où les femmes et les hommes auraient les mêmes fonctions ! Les mêmes rôles ! Les mêmes postures !
La diversité et la différence entre les êtres humains sont pourtant les fondements mêmes d'une nécessaire complémentarité pour élaborer des

1. F. Héritier, *Masculin/féminin 2*, « Dissoudre la hiérarchie », Odile Jacob, 2002.

stratégies communes vers une société non sexiste rejaillissant dans l'expression du bien-être de chacune et de chacun.
Le second écueil serait de penser que l'égalité entre les femmes et les hommes serait désormais acquise et qu'il ne serait donc plus nécessaire d'assurer une veille attentive.

Au cours des trente dernières années, il y a eu deux avancées inédites qui, chacune, marquent l'émergence des femmes dans l'Histoire : la maîtrise de la fécondité et la parité en politique. Pourtant, des femmes et des hommes de notre pays considèrent encore que l'égalité des chances entre les deux sexes est acquise. Ils se trompent !

Il faut aussi prendre garde que le temps des conquêtes ne se dilue pas dans l'épuisement quotidien. Aujourd'hui, une désillusion plus ou moins amère peut peser sur les femmes. Qu'y a-t-il de commun entre une adolescente vitriolée en banlieue pour sa conduite et une diplômée mère de famille, rompue de fatigue par la double ou la triple journée, qui voit se dérober tout accès aux vraies responsabilités ? Elles sont toutes deux françaises, vivent en 2007 et pensaient qu'elles étaient libres, que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes existait et que ce concept n'était pas vide de sens au pays des droits de « l'homme ».

Devant tous ces constats, seule une approche globale et transversale à travers les différents champs sociaux de la société peut permettre dorénavant d'espérer une évolution.

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes : de quoi s'agit-il ?

Il s'agit tout d'abord d'imaginer et de concevoir une véritable pédagogie de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cela nécessite d'impulser une approche cohérente, qui englobe tous les thèmes de la vie des personnes, et de promouvoir une approche volontariste et transversale dans la conduite de toutes les politiques publiques et communautaires de façon à ne pas enfermer les « droits des femmes » dans une spécificité au même titre que n'importe quel autre domaine traité par l'État.
Il s'agit ensuite d'adopter les méthodes qui interpellent l'action publique dans toutes ses composantes, notamment les sphères éducative, juridique, politique et, bien sûr, la sphère économique dans son ensemble avec l'une de ses composantes : le travail.

Il s'agit enfin de prendre conscience que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ne se décrète pas, elle s'organise. Ce doit être une valeur qui s'enseigne et se transmet.

De l'approche spécifique à l'approche intégrée du genre

Les politiques publiques

La plupart des États ont agi à partir d'actions spécifiques développant la question des droits des femmes, en visant certes l'égalité, mais en maintenant le plus souvent les femmes dans des domaines cloisonnés.
En France, c'est en 1981 que s'est développée sous l'impulsion de la ministre Yvette Roudy une réflexion sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cette réflexion s'est appuyée sur la notion de « discrimination positive[1] », impulsée aussi par la Communauté européenne.

Durant ces années, toutes les catégories de femmes ont fait l'objet de mesures particulières : femmes actives, femmes au foyer, mères célibataires, mères de famille, femmes divorcées, écolières, lycéennes, étudiantes, épouses d'artisans et de commerçants, créatrices d'entreprise, femmes victimes de violences.
De nombreuses lois ont été promulguées, des décrets ont été publiés et surtout un nombre considérable d'actions ont été entreprises avec pour vocation de corriger les inégalités les plus criantes.

Pour autant, la préoccupation de cette question, la vigilance, la responsabilité et la charge financière de l'ensemble de ce travail incombaient aux services des droits des femmes à l'échelon respectif du service central et des services déconcentrés, régions et départements, appelés « condition féminine » ou « droit des femmes » selon les périodes.

Pour mémoire, le service des droits des femmes est la composante administrative – actuellement dénommé ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité (celui-ci peut prendre une appellation différente selon les périodes). Les délégations régionales aux droits des femmes et

1. Actions spécifiques volontaristes qui visent à corriger certaines inégalités.

à l'égalité ainsi que les chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité sont placées au cabinet des préfets à l'échelon respectif des préfectures de région et des préfectures de département. Elles contribuent à la mise en œuvre, sous l'autorité des préfets, de la politique et des mesures arrêtées au plan national.
La déléguée régionale assume en outre la coordination et la cohérence des actions entreprises au niveau de l'ensemble des départements ; elle a un rôle d'information auprès des chargées de mission départementales ; elle peut avoir l'initiative d'indiquer des méthodologies de travail et proposer des supports pédagogiques appropriés pour mener les actions dans la région et dans les départements. C'est ce qui s'est passé notamment dans la mise en œuvre en Île-de-France avec la création du réseau AVEC.

La première législation communautaire touchant la politique sociale a en effet été adoptée le 10 février 1975. C'est à cette date que le Conseil des ministres a adopté une directive sur : *« L'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins »*.
C'est à partir de ce moment-là qu'une politique globale de promotion de l'égalité des chances pour les femmes dans la vie professionnelle s'est activement développée, mais toujours avec la vision que la responsabilité de sa mise en œuvre était plutôt de la responsabilité de services spécialisés.

C'est pourquoi, vingt ans après, en développant à partir de 1995 le concept d'approche intégrée du genre, il s'agissait, comme nous allons le développer, d'une véritable « révolution » des pratiques habituelles tant pour les États que pour les actrices et les acteurs de terrain. En effet, l'approche intégrée se situe dans le cadre d'une analyse systémique exigeant de passer du spécifique au transversal. Cela signifie que, quelle que soit l'action mise en œuvre par l'État, celle-ci doit désormais prendre en considération la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

1. *Les Femmes en France : un chemin, deux étapes, 1975-1985*, Paris, La Documentation française, 1985.

Les directives européennes : pour l'approche intégrée du genre

C'est à Pékin, lors de la 4e conférence mondiale sur les femmes en 1995, qu'a été explicité au niveau international le principe du *« mainstreaming »*, traduit en français par la notion d'approche intégrée du genre.

Mainstreaming, *stream*, « courant » ; *main*, « principal ». Il s'agit là de la traduction littérale de l'expression anglaise, mais la formule la plus communément admise en français pour signifier *mainstreaming* est celle d'« approche intégrée du genre » ou « de genre »[1].
Cette approche intégrée du genre a été définie dès cette époque comme la promotion par les gouvernements d'une politique active et visible d'intégration de la perspective de genre (hommes et femmes) dans l'ensemble des politiques publiques et de leur mise en œuvre. Elle trouve son fondement dans l'idée qu'aucune politique publique n'est neutre quant aux impacts qu'elle génère sur les situations respectives des hommes et des femmes.

Le cadre européen de l'intégration de l'égalité dans toutes les politiques a été formalisé de façon juridique et institutionnelle dans le nouveau traité d'Amsterdam en 1997. L'article 3 du traité indique que *« la Communauté cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses activités »*. Avec le traité ratifié, l'Union européenne propose donc le premier exemple d'un cadre formel et cohérent en matière d'égalité.

Cela a pour conséquence que toute décision prise et tout programme mis en œuvre doivent être précédés d'une analyse préalable sur l'impact que chaque projet envisagé aura sur les femmes et les hommes ; c'est ce que recouvre la notion d'« analyse différenciée du genre » couramment utilisée par les experts.

1. Si les deux expressions « approche intégrée du genre » ou « approche intégrée de genre » sont admises, nous avons, pour plus de facilité, choisi d'employer la même tout au long de l'ouvrage, soit « approche intégrée du genre ».

Ces décisions prises au niveau européen ont été ensuite concrétisées par le programme d'action sociale de la Commission pour les années 1998-2000.
Ce programme trace en effet les mesures à prendre pour le développement futur de la politique sociale européenne, et met particulièrement l'accent sur la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
Ce programme de la Commission insiste néanmoins sur la nécessité de continuer à conduire des actions spécifiques en direction des femmes. C'est ce que recouvre la notion dite de *« double stratégie »*, à savoir celle du *mainstreaming* : approche intégrée du genre, et «*actions spécifiques*» qu'il faut continuer à mener en direction de femmes identifiées, nécessitant un cursus et une pédagogie ponctuellement appropriés.

Cette *double stratégie* détermine à présent toutes les politiques dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ; l'enjeu le plus ambitieux de la démarche intégrée d'égalité consiste pour les gouvernements à conduire l'évolution de leur pays à moyen et à long terme avec l'objectif d'inscrire durablement une dynamique paritaire dans la conception et le pilotage des politiques qu'ils impulsent.
Pour y parvenir, tous les niveaux de conception, de suivi et d'évaluation des programmes globaux, sectoriels, nationaux et régionaux doivent être concernés : toute politique nouvelle et mobilisatrice doit intégrer la perspective de genre si elle veut toucher l'ensemble de sa cible. Quand tel n'est pas le cas, il est souvent nécessaire de mettre en place, ensuite, des actions correctrices dont le coût s'avère ne pas être négligeable.

La mise en œuvre de l'approche intégrée du genre dans l'ensemble des politiques passe par trois phases essentielles :
Il s'agit tout d'abord de mobiliser en priorité les partenaires principaux : notamment, État, collectivités territoriales. On constate en effet que, malgré l'existence de nombreuses études et analyses sur les situations respectives des femmes et des hommes, tant au niveau international, européen que national, les prescripteurs et les prescriptrices de politiques publiques et les élu-e-s s'avèrent peu sensibilisé-e-s à l'inégalité des chances entre les femmes et les hommes. C'est pourquoi un effort de formation au concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit être entrepris pour former l'ensemble des protagonistes.

Il convient ensuite de faire pression sur les administrations nationales dont la vocation est de gérer les dispositifs de droit commun qui s'appliquent à toutes et à tous. Pour cela, il est nécessaire de renforcer la visibilité des situations et des besoins respectifs des femmes et des hommes (statistiques sexuées, études, comptes rendus d'expériences, évaluations). Il faut combattre la dilution des deux genres dans la notion globale de « public » (les chômeurs, les jeunes, les handicapés, les immigrés….) : cette généralisation avec son corollaire la neutralisation masque en effet la réalité de la condition de vie des hommes et femmes auxquel-le-s les politiques prétendent s'adresser.
Identifier par genre les besoins des personnes permet, en effet, d'avoir une perception juste de la réalité et autorise par conséquent l'élaboration de réponses adaptées aux besoins de la population.
Cette manière de faire rend les femmes visibles dans tous les diagnostics, base pour l'élaboration des différents programmes, et cela dans tous les thèmes. C'est la raison pour laquelle les administrations doivent se soumettre à la production systématique de statistiques sexuées.

Il faut enfin, en amont de la mise en place des actions, utiliser systématiquement des indicateurs « égalité des chances femmes-hommes », ce qui permettra d'en faire l'évaluation.

Parallèlement, la poursuite des actions spécifiques demeure pourtant indispensable ; cette indication part du constat qu'il existe des discriminations subies par des catégories de femmes appartenant, le plus souvent, à des populations défavorisées (familles monoparentales, femmes victimes de violences, femmes de faible niveau scolaire). L'enjeu dans ce contexte consiste à agir, de manière ponctuelle et rapide, avec une visée correctrice utilisant des actions adaptées, assimilables à des actions de rattrapage.

II apparaît donc tout à fait clairement dans ces conditions que la mise en œuvre de la double stratégie – approche intégrée du genre et actions spécifiques permet de traiter les questions dans leur globalité.

Le rôle des financements européens pour encourager la dynamique égalitaire dans les États membres

Nous venons de voir que, depuis la signature du traité d'Amsterdam, la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est complètement intégrée aux missions de l'Union européenne et constitue un objectif transversal. En d'autres termes, les États de l'Union doivent désormais respecter les directives européennes et mettre en œuvre des lois et des mesures pour les appliquer. En cas de manquement, des sanctions financières peuvent être prononcées à l'encontre des États défaillants.

Chaque État, à partir d'indicateurs pertinents, doit fixer des objectifs à atteindre en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de plans pluriannuels, l'Union européenne participe par l'intermédiaire notamment du Fonds social européen (FSE) au cofinancement des actions mises en œuvre.
Selon les zones où sont situés les pays et les difficultés rencontrées par ceux-ci, la part de financement peut être variable.
Le FSE permet de financer des actions qui visent à moderniser les politiques d'éducation, de formation et d'emploi[1], vaste thème qui comprend aussi bien des actions qui facilitent l'entrée des jeunes filles dans l'activité professionnelle que celles qui ont vocation à favoriser l'insertion professionnelle des femmes.
D'autres types d'actions peuvent être financées comme celles visant à développer une meilleure articulation vie familiale/vie professionnelle ou bien encore la lutte contre les violences faites aux femmes.
Les financements du FSE permettent aussi de mobiliser les actrices et les acteurs sur la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par des études, des formations, des campagnes de sensibilisation, la capitalisation d'expériences notamment.

Ces actions peuvent être élaborées, bien entendu, dans un cadre national mais aussi dans le cadre d'échanges de « bonnes pratiques » avec d'autres pays de l'Union.

7. À titre d'exemple, l'axe 5 mesure 8 et 9 et l'axe 6 sous-mesure 10B de l'objectif 3 du FSE sont consacrés au financement des mesures spécifiques visant à améliorer l'accès et la participation des femmes au marché du travail.

Cette lente et longue marche vers l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en France est passée par des étapes successives empruntant des « chemins de traverse ».

Il a fallu compter sur le dynamisme des associations féminines et féministes qui pendant de longues années ont porté la revendication égalitaire dans les champs de l'emploi, du travail, de la formation, mais aussi dans le domaine des droits personnels et sociaux, de l'information des femmes ; ces associations ont aussi tenté très tôt de promouvoir, mais avec une infinie difficulté pour des résultats quelquefois aléatoires, des percées dans la sphère politique.

Depuis une trentaine d'années, l'État a impulsé une stratégie cohérente pour renforcer la promotion des droits des femmes : il a créé en 1981 un ministère spécifique, le ministère des Droits de la femme, conduit par Yvette Roudy, doté de moyens humains ainsi que financiers pour impulser au niveau national une politique en faveur des femmes et mettre en œuvre sur le terrain les actions nécessaires en leur direction. L'État a cependant continué à soutenir les associations en les aidant financièrement dans des champs d'intervention où lui-même n'était pas en capacité d'intervenir.

Longtemps, l'État a travaillé en actions particulières, dites « actions spécifiques », mais il s'est aussi pleinement emparé depuis la signature du traité d'Amsterdam en 1997, du concept de *mainstreaming* : approche intégrée du genre.
Il a donné des orientations précises par l'intermédiaire des circulaires ministérielles, particulièrement celles qui concernaient le travail, l'emploi et la formation professionnelle. Par la suite, les directives se sont portées également sur d'autres champs thématiques comme les affaires sociales, et enfin vers l'ensemble des domaines.

Une dynamique renouvelée s'est développée depuis, dans les régions et les départements ; de nouvelles manières de travailler ont vu le jour qui doivent sans cesse s'adapter pour combattre les résistances et prendre en compte l'approche intégrée du genre dans l'ensemble des actions mises en œuvre sur le terrain.

Fiche n° 1 : Les grandes étapes

De la condition feminine... aux droits des femmes... et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

De 1974 à nos jours, principales actions menées sous la haute autorité de quinze femmes ministres ou secrétaires d'État

Période	Secrétaires d'État ou ministres en poste	Actions – Lois	
1974 – 1976	Françoise Giroud *Secrétariat d'État à la Condition féminine (placée auprès du Premier ministre)*	1975	Remboursement de la contraception par l'assurance-maladie *(anonymat et gratuité pour les mineures et les non-assurés sociaux dans les centres de planification).*
		1975	Loi interdisant toute distinction entre les sexes dans la fonction publique.
		1975	Instauration du divorce par consentement mutuel.
		1975	La loi Veil légalise l'IVG.
1976 - 1978	Nicole Pasquier *Déléguée nationale à la Condition féminine (rattachée au Premier ministre et installée à Lyon) puis secrétaire d'État à l'Emploi féminin (ministère du Travail)* Puis nomination de Jacqueline Nonon	1977	Suppression de l'allocation de salaire unique.
1978 – 1981	Monique Pelletier *Ministre déléguée à la Condition féminine*	1979	Vote définitif de la loi sur l'IVG.
		1980	Loi sur la répression du viol.

Période	Secrétaires d'État ou ministres en poste	Actions – Lois	
1981 – 1986	Yvette Roudy *Ministre des Droits des femmes*	1982	Statut des conjointes d'artisans et de commerçants.
		1982	Projet de loi prévoyant d'instaurer un quota de 25 % de femmes pour les listes de candidatures. Loi rejetée par le Conseil constitutionnel.
		1982	Un arrêté est publié au *Bulletin officiel de l'Éducation nationale* sur l'action éducative contre les préjugés sexistes.
		1982	Remboursement de l'IVG par l'assurance-maladie.
		1983	Loi sur l'égalité professionnelle.
		1983	Ratification par la France de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes.
		1984	Congé parental ouvert à chacun des parents salariés sans distinction de sexe.
		1984	Une convention entre le ministère de l'Éducation nationale et le ministère des Droits de la femme fait de l'amélioration de l'orientation des jeunes filles un de leurs objectifs.
		1984	Recouvrement des pensions alimentaires par les CAF et versement de l'allocation de soutien familial.
		1985	Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
		1986	Circulaire préconisant la féminisation des termes de métiers, grades et fonctions.
1986 - 1988	Hélène Gisserot *Déléguée à la Condition féminine auprès du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi*	1987	Élargissement des cas où l'autorité parentale peut être conjointe (divorce, concubinage).

Période	Secrétaires d'État ou ministres en poste	Actions – Lois	
1988 – 1991	Michelle André *Secrétaire d'État aux Droits des femmes*	1989	Lutte contre les violences conjugales : • 1re campagne nationale d'information. • Création des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes.
		1989	La loi d'orientation sur l'éducation rappelle la mission de mixité et d'égalité de l'enseignement. Les établissements scolaires.
		1989	Une convention entre le secrétariat d'État chargé aux Droits des femmes et le secrétariat d'État chargé de l'Enseignement technique fait de l'orientation des jeunes filles vers les formations industrielles un de leurs objectifs prioritaires.
		1990	La Cour de cassation reconnait le viol entre époux.
		1990	L'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG, est autorisée en milieu hospitalier. Les associations qui luttent contre les violences familiales peuvent se porter partie civile devant les tribunaux.
		1991	La publicité relative aux contraceptifs et aux préservatifs est autorisée sous certaines conditions.
1991 – 1993	Véronique Neiertz *Secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Vie quotidienne, (placée auprès du ministre du Travail).*	1992	Loi du 2 novembre : définit l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail (harcèlement sexuel).
		1992	Aggravation des peines pour les époux ou concubins coupables de violences familiales.
		1992	Dénonciation par la France de la convention n° 89 interdisant le travail de nuit des femmes.
		1993	La loi Neiertz sanctionne les personnes qui perturbent le fonctionnement des hôpitaux où les IVG sont pratiquées.

Période	Secrétaires d'État ou ministres en poste	Actions – Lois	
1993 – 1995	Simone Veil *Ministre d'État, ministre des Affaires sociales, de la Santé et de la Ville – Les droits des femmes sont placés sous son autorité.*	1993	Loi affirmant le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants (de parents mariés, concubins, divorcés, séparés).
		1993	Loi dépénalisant l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.
		1993	Suppression de la condition d'âge pour l'assurance-maladie des mères de famille de 3 enfants.
		1995	Préparation de la conférence mondiale des femmes à Pékin.
1995	Colette Codaccioni (juin à décembre 1995) *Ministre de la Solidarité entre les générations, chargée des droits des femmes*		
1995 - 1997	Anne-Marie Couderc *Ministre chargée de l'Emploi*	1995	Création d'un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.
		1995	Maintien de la couverture sociale pendant un an des salariées qui, à l'issue du congé parental, ne peuvent reprendre leur activité du fait de la maladie, maternité, infirmité ou licenciement.
1997 - 1998	Martine Aubry *Ministre de l'Emploi et de la Solidarité – a autorité sur le service des droits des femmes*	1997	Rapport parlementaire du Premier ministre sur la représentation des hommes et des femmes dans les livres scolaires.
	Geneviève Fraisse est déléguée interministérielle aux droits des femmes auprès du Premier ministre	1998	Circulaire du 6 mars relative à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.
1998 – 2002	Nicole Pery *Secrétaire d'État chargée des Droits des femmes et de la Formation professionnelle*	1999	Révision des articles 3 et 4 de la Constitution portant égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
		2000	Mise en œuvre de la politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif. (Convention interministérielle signée entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité – ministère de l'Éducation nationale, de la Recherche et de la Technologie…)

		2000	Loi relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions.
		2000	Loi relative à la contraception d'urgence.
		2001	Loi Génisson sur **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes. Cette loi actualise et renforce la loi de 1983 en définissant les axes de sa mise en œuvre.
		2001	Loi relative à l'IVG et à la contraception : actualisation de la loi de 1967 et celle de 1975 relative à l'avortement (autorise l'avortement jusqu'à 12 semaines de grossesse).
		2001	Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve et la notion de discrimination.
2002 – 2004	Nicole Ameline *Ministre déléguée à la Parité et à l'Égalité professionnelle*	2002	Introduction dans le Code pénal d'un délit spécifique passible de trois ans de prison et de 45 000 euros d'amende à l'encontre de celui qui sollicite, accepte ou obtient « en échange d'une rémunération ou d'une promesse de rémunération des relations de nature sexuelle de la part d'un mineur qui se livre à la prostitution » ; cette pénalisation a été récemment étendue au client des personnes prostituées.
		2002	Décret relatif aux modalités de désignation par l'administration, dans la fonction publique de l'État, des membres des jurys.
		2003	Loi modifiant deux articles relatifs au harcèlement sexuel et moral – art. 4 : déplacement de la charge de la preuve ; art. 5 : médiation suppression dans le cadre du harcèlement sexuel.
		2003	Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes.
		2003	Loi relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen.

		2004	Signature par le patronat et les syndicats de l'accord national interprofessionnel, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
2005 – 2007	Catherine Vautrin *Ministre déléguée à la Cohésion sociale et à la Parité*	2006	Loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
		2006	Loi renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs.
		2006	Création du label Égalité.

Le réseau AVEC : organisation de l'approche intégrée du genre pour la mise en œuvre des politiques publiques et communautaires en Île-de-France

Historique de la mise en place du réseau et rôle des actrices et acteurs engagé-e-s dans le processus

Afin de traduire concrètement les principes énoncés par l'Union européenne et de conforter la mise en œuvre des politiques publiques, une expérience originale a commencé à voir le jour en France, sous la forme d'un réseau créé en Île-de-France.

Le réseau AVEC a regroupé dans un premier temps les différents services déconcentrés[1] de l'État au niveau régional ; dans un second temps, ce réseau régional a été décliné au niveau de chaque département de la région. Ce sont ainsi autant de réseaux qui fonctionnent aujourd'hui en Île-de-France.

À l'époque, cette démarche était tout à fait novatrice et les services de l'État n'avaient d'ailleurs pas l'habitude de travailler dans une logique de transversalité.
Ainsi, pour mettre en application les directives européennes et nationales dans le cadre d'une approche intégrée du genre, il fallait, pour le Bureau

1. Les services déconcentrés de l'État sont la déclinaison des différents ministères en région et départements.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 30

de l'action économique et sociale, de l'emploi, des affaires européennes et internationales de la préfecture de région Île-de-France supervisant la mise en œuvre des politiques publiques et européennes, ainsi que pour la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, répondre à la question suivante : de quelle façon pouvaient-ils impliquer les différents services de l'État concernés ?

L'information et la sensibilisation de ceux qui ont à mettre en application les différents dispositifs publics se sont imposées comme devant être un préalable incontournable. Cela implique que tous les intervenant-e-s doivent être formé-e-s et ce, au plus haut niveau de l'administration.

C'est ainsi que des séminaires réunissant les directeurs régionaux des services ont été organisés[1]. Ces séminaires avaient un double objectif : tout d'abord informer et sensibiliser les responsables de ces services mais aussi solliciter de leur part des préconisations pour rendre le service public plus performant dans cette nécessaire approche intégrée du genre.
Assez vite, l'idée de création d'un réseau vint à l'esprit des participants. Par définition, un réseau est informel et mouvant, il favorise en outre des échanges de pratiques, et ceci dans un cadre décloisonné. Symboliquement, ce réseau devait porter un nom signifiant l'ampleur de la tâche et le rassemblement nécessaire pour y parvenir.

AVEC, quatre lettres simples à retenir, formant un mot qui évoque le lien transversal à créer entre les services : actrices, acteurs, volontaristes pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Un mot retiendra notre attention, celui de « volontariste ». Il ne s'agit pas tant d'être volontaire car trop de freins, de blocages et de stéréotypes de sexe demeurent sans que nous en ayons conscience. Il faut en revanche être volontariste et exprimer la volonté de croire à la possibilité d'une société non sexiste. Sensibiliser les collègues n'est pas chose facile ; les préjugés sont nombreux et peuvent quelquefois déstabiliser l'ordre établi. Ce n'est pas non plus en un seul coup de baguette magique que les attitudes et les postures changeront. La démarche entreprise s'inscrit donc bien dans la durée et demande de poser des actes volontaristes.

1. Ces séminaires furent introduits par le préfet de région, animés par la délégation régionale des droits des femmes et les associations La Boucle et Racine.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 31

De manière tout à fait originale et novatrice, les conclusions de ces séminaires ont permis de délimiter un cadre de questionnement et de réflexion inhérent au principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. En voici quelques extraits :

– *« Il ne saurait y avoir de mise en œuvre globale d'égalité des chances sans la nécessité d'un travail sur les stéréotypes de sexe qui entraîne un changement profond des mentalités dont découlera une mutation des pratiques dans les structures. Ces prises de conscience peuvent avoir des conséquences structurelles qu'il ne faut pas négliger et appréhender en amont.*
– *Le changement de mentalité ne peut s'inscrire que dans la durée et ne peut être simplement l'objet d'actions ponctuelles.*
– *La mise en œuvre de ce principe dans les services demande l'appui d'une politique volontariste au plus haut niveau des institutions.*
– *Afin que l'ensemble des personnes concernées, hommes et femmes, intègrent cette nouvelle donne, il faut qu'elles y trouvent leurs intérêts. Quelques exemples ont pu être évoqués : aménagement et réduction de la durée du travail, les nouvelles directives européennes qui régissent les fonds structurels ; d'autres entrées sont à trouver. »*

Outre ces réflexions, des mesures pratiques furent proposées :

– *« Lors du rapport d'activité annuel des services de l'État, un bilan social faisant état de cette problématique sera détaillé ou bien chaque service déconcentré devra établir des données quantitatives et qualitatives en la matière, mais aussi fournir des données sexuées dans les documents publics.*
– *Une correspondante ou un correspondant « égalité des chances entre les femmes et les hommes » sera nommé-e- dans chaque service. Il aura un rôle d'impulsion et d'animation autour de ce thème dans le service. Son action sera centrée d'une part sur l'information et la sensibilisation, d'autre part sur la mise en œuvre et le suivi des actions relatives à la promotion de ce principe tant en direction des partenaires extérieurs qu'au sein des services. »*

Dans le cadre d'une note d'instruction au service, le préfet de région reprit les propositions élaborées lors des séminaires, et notamment la désignation d'une ou d'un correspondant « égalité des chances entre les femmes et les hommes » dans chaque service, de former ces personnes à la notion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. On

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 32

marqua d'emblée l'obligation pour les services de faire apparaître des données sexuées dans les statistiques, tableaux de bord, bilans.

Des années après et au regard des avancées, on mesure davantage l'aspect innovant de la démarche entreprise, car rien n'existait en ce sens et tout était à construire ou plutôt à déconstruire au niveau des habitudes. Dans une interview Rose-Marie Ly Van Tu, cheffe du Bureau de l'action économique et sociale, de l'emploi, des affaires européennes et internationales à la préfecture de région Île-de-France, évoquait en 2001 l'originalité d'une telle approche :

« C'est une expérience unique en France. Que des services de l'État aussi différents se mettent autour de la table sur un thème qui n'est pas facile à intégrer de manière transversale dans leur pratique quotidienne, alors que nous n'avons pas d'outils ou de dispositifs techniques pour, c'est très novateur. Ce qui est important, c'est la prise de conscience réelle par rapport à cette démarche. Il faut comprendre, et c'est pour cela que le Bureau s'est impliqué, que dans cette initiative le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dépasse la problématique dévolue aux droits des femmes : c'est l'égalité qui est en jeu, en tant que réduction des inégalités dans tous les secteurs, à tous les niveaux que ce soit et dans les deux sens : femmes et hommes[1]*. »*

La méthodologie de fonctionnement du réseau

La prise en compte de l'approche intégrée du genre est constamment rappelée dans les directives nationales et communautaires ; les services déconcentrés de l'État sont encouragés de ce fait à inscrire et à mettre en oeuvre ce principe au sein des dispositifs qu'ils gèrent ; ils doivent aussi entraîner dans ce mouvement l'ensemble des partenaires avec lesquels ils travaillent.

Ces injonctions, pour les appliquer, exigent donc, sous peine de ne pas obtenir les résultats escomptés, une nouvelle manière de travailler pour l'ensemble des services de l'État et des collectivités territoriales qui

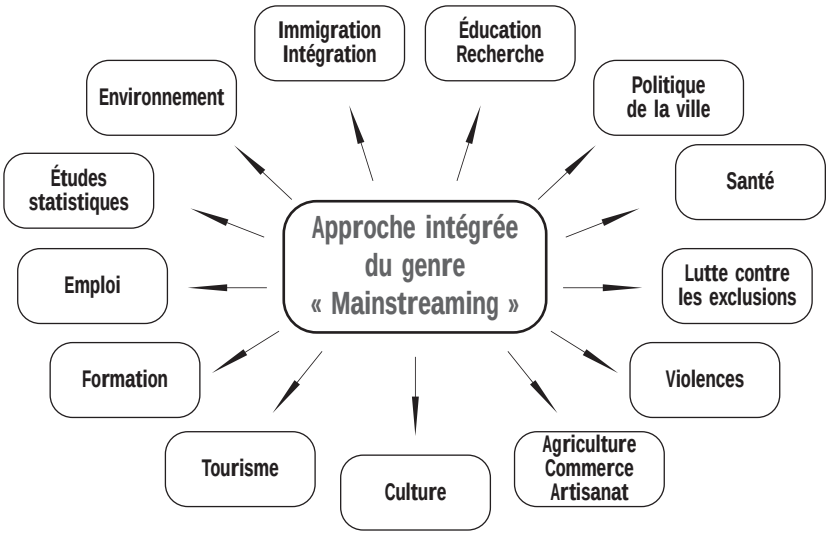
1. Magazine *AVEC*, n°1 (avril 2001).

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 33

souhaitent s'associer à ce processus. Ils doivent tous, en effet, se donner les moyens de rechercher les solutions concrètes pour la prise en compte du principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les divers dispositifs dont ils ont la responsabilité de la mise en œuvre, et ceci quel que soit le thème à traiter.

Cela ne n'improvise pas ! Il faut innover à la fois dans les contenus, mais aussi et surtout dans les méthodes de travail utilisées. Il est nécessaire pour ce faire d'engager tout un processus pédagogique qui doit permettre à terme d'entraîner l'ensemble des protagonistes dans ces nouvelles démarches de travail.

Le concept d'égalité des chances entre les hommes et les femmes concerne tous les thèmes



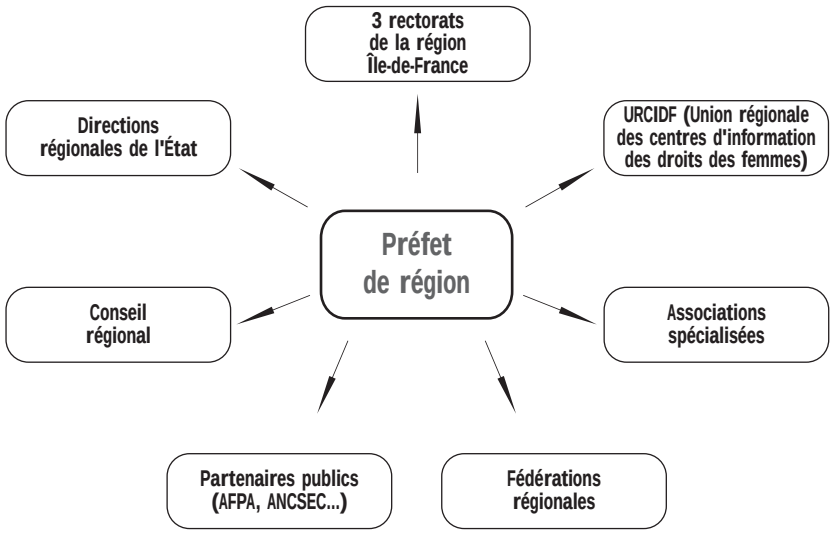
On a longtemps pensé que les recommandations pour la prise en compte du concept de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ne concernaient que le champ du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 34

Il n'en est rien ! Il concerne l'ensemble des thèmes, y compris ceux auxquels on n'aurait pas *a priori* pensé qu'ils puissent être concernés par la démarche d'approche intégrée du genre.

Travailler en transversalité, cela s'apprend ! Cela suppose deux angles d'entrée : l'accès thématique d'une part – tous les thèmes sont concernés par le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes –, l'analyse différenciée du genre au sein de chaque thématique d'autre part, ce qui permet la mise en œuvre d'actions adéquates au regard des besoins identifiés.

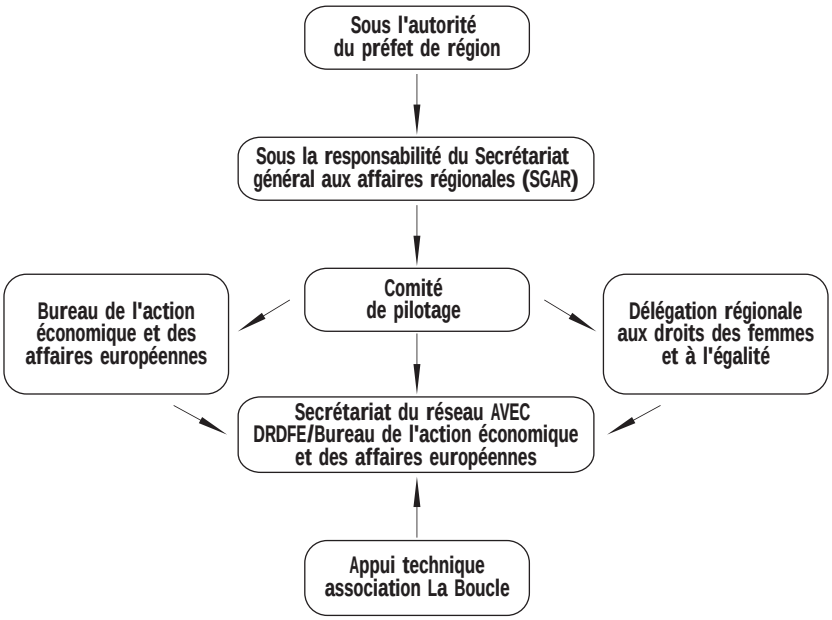
La composition du réseau AVEC au niveau régional



Le réseau régional est composé des directions régionales de l'État, au nombre d'une trentaine, des trois rectorats de la région, des principaux partenaires publics, du conseil régional, de l'Union régionale des centres d'information des droits des femmes, de quelques fédérations régionales et associations spécialisées. Le réseau s'ouvrira en 2007 et 2008 à d'autres membres, comme les entreprises et les collectivités locales par exemple.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 35

Le fonctionnement du réseau AVEC au niveau régional



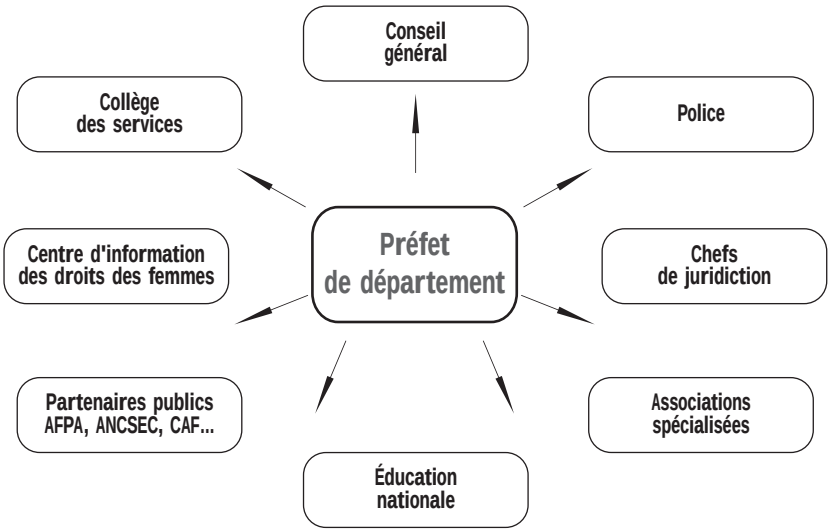
Placé sous l'autorité du préfet de la région Île-de-France, préfet de Paris, le travail du réseau est suivi par le secrétaire général aux affaires régionales (SGAR).

Le réseau AVEC est doté d'un comité de pilotage composé du Bureau de l'action économique et des affaires européennes et de la délégation régionale et à l'égalité.

Le secrétariat du réseau AVEC est tenu conjointement par ces deux instances cependant que l'assistance technique du réseau est assurée par l'association La Boucle dont on verra plus loin le rôle particulier dans le fonctionnement des réseaux.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 36

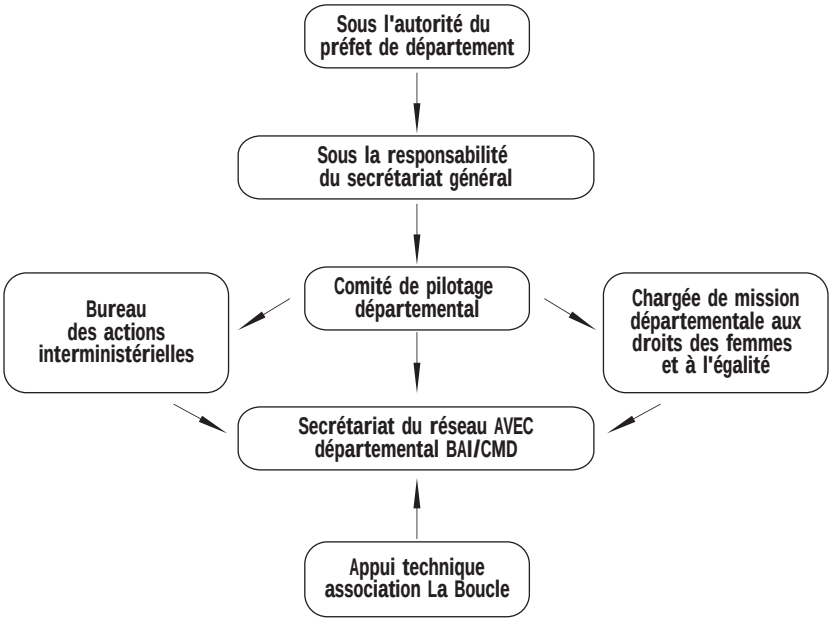
Les réseaux départementaux AVEC



La composition des réseaux départementaux est à l'identique du réseau régional, mais au niveau départemental. Il est composé des membres du collège des chefs de service, c'est-à-dire les directeurs des administrations départementales de l'État, des partenaires publics, de l'inspecteur académique, des chefs de juridiction, de la direction des polices urbaines, du conseil général, du Centre d'information aux droits des femmes (CIDF), de quelques associations spécialisées. La composition d'un réseau peut varier d'un département à un autre selon le contexte local. En effet, selon les départements, ce sont des collectivités locales, des entreprises, des misions locales, des PLIE (plan local d'insertion par l'économique) ou bien des fédérations d'associations qui participent aux réseaux.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 37

Le fonctionnement des réseaux départementaux



Le réseau départemental est présidé par le préfet de département, cependant que son fonctionnement est sous la responsabilité du secrétaire général de la préfecture.
Les deux instances qui pilotent le réseau AVEC sont le bureau des actions interministérielles[1] et la mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité qui en assurent conjointement le secrétariat. On voit bien par ce double pilotage que cette question n'est plus uniquement, comme par le passé, du ressort des services des droits des femmes, mais nécessite l'implication au contraire de l'ensemble des directions de l'État en région et en départements.

Le rôle des correspondantes et des correspondants dans les réseaux

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

1. Le bureau des affaires interministérielles coordonne les actions décentralisées de l'État au sein des différents ministères.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 38

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

Même si la lettre de mission permet certainement de légitimer le rôle des correspondantes et des correspondants, on imagine bien que sur le terrain leur tâche n'est pas toujours aisée. S'il est vrai que les femmes sont représentées majoritairement dans les différents réseaux, femmes ou hommes ont des profils très divers en termes de poste occupé et de motivation.
Certaines personnes sont depuis de longues années convaincues que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes demande, d'une part, un effort de tous les instants et, d'autre part, un travail en profondeur au niveau de nos mentalités. Ces mêmes personnes se sont portées généralement volontaires au sein de leur service lorsqu'il a fallu désigner une ou un correspondant.
D'autres se sont dit : *« Pourquoi pas ? Il faut bien faire quelque chose… »,* et sont arrivé-e-s dans le réseau AVEC sans véritablement d'enthousiasme mais avec la conviction de celles et ceux pour qui les causes « désespérées » ont un parfum d'excitation.
Enfin, les volontaires, « désigné-e-s » quelquefois simplement parce que c'étaient des femmes, donc toutes « désignées » pour être les représentantes de leur service au sein du réseau AVEC, sont arrivé-e-s à reculons. Elles et ils étaient bien convaincu-e-s dans leur for intérieur qu'il suffirait de faire acte de présence.

Et puis, dans chaque réseau, il y a les réunions successives qui offrent l'opportunité de se retrouver et d'échanger diverses expériences. La formation en amont, puis les personnes ressources, chercheuses, chercheurs intervenant lors des réunions, apportent aussi la prise de conscience que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, même dans notre société, ce n'est pas encore gagné ! De là, les questions interrogeant l'intimité profonde de toutes et tous : *« Et moi, qu'est-ce que*

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 39

je fais chez moi avec les miens ? Et dans mon service ?» Le sentiment d'être nombreux avec tous ces réseaux AVEC[1] en Île-de-France renforce le désir de prendre des initiatives en ce sens, au sein des services, quelles que soient les motivations de départ.

Alors pour toutes et tous, la lettre V comme « volontariste » prend tout son sens.
Ce sont d'abord les questions des autres collègues : *« Ça sert à quoi votre réseau AVEC ? Tu crois que c'est bien nécessaire, il y a déjà bien assez de priorités ici… »* Et puis, parfois, celles de l'institution : *« Bon d'accord, puisqu'on ne peut pas faire autrement, mais concrètement, il faut des résultats ?… »*
Avoir une idée ne suffit pas toujours. En effet, ce n'est pas non plus forcément un manque de moyens. De l'avis de la plupart des correspondantes et des correspondants essayant de mettre en œuvre une initiative, la difficulté est bien souvent de se heurter à une force d'inertie.
Ainsi, on peut quelquefois se sentir bien seul, tel un coureur de fond ne voyant jamais la ligne d'arrivée. Et pourtant, se retrouver avec des collègues d'autres services éprouvant les mêmes difficultés renforce un sentiment d'appartenance au réseau AVEC. Chaque réunion permet alors de renforcer une conviction et une volonté nouvelle. On découvre que malgré de nombreuses embûches une ou un collègue a réussi à convaincre et a pu mettre en œuvre une action efficace en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Cela motive, et de nouvelles démarches et de nouvelles actions sont entreprises et mises en œuvre.

La mise en œuvre des politiques publiques pour le compte de l'État relève de la responsabilité de la plus haute autorité préfectorale dans une région ou un département.
Or la délégation régionale ainsi que les missions départementales aux droits des femmes et à l'égalité, services de l'État, sont placées sous l'autorité directe des préfets à l'échelon respectif d'une région ou d'un département.

1. Environ 200 correspondantes et correspondants.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 40

Ces services sont chargés d'être force de propositions auprès de ces instances préfectorales pour que les directives gouvernementales concernant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes soient mises en œuvre par les différents protagonistes. Il était donc tout à fait normal et efficace de placer les réseaux AVEC sous la présidence des préfets qui ont la légitimité reconnue pour promouvoir auprès des administrations de l'État la mise en œuvre concrète des directives gouvernementales et communautaires concernant l'approche intégrée du genre dans l'ensemble des politiques publiques à mettre en œuvre.

De plus, cette dynamique engagée par l'État peut essaimer auprès d'autres protagonistes comme les collectivités territoriales, les entreprises, les partenaires sociaux et toutes autres structures partenaires.

Dans cette optique, le rôle de la déléguée régionale est donc de promouvoir des méthodologies de travail, complétées par des supports pédagogiques appropriés pour impulser des stratégies dans la région, qui seront ensuite relayées dans les départements. C'est ce qui s'est passé en Île-de-France avec le réseau AVEC, non seulement par sa création mais aussi par la méthode proposée pour son fonctionnement, en y associant notamment l'assistance technique d'une structure compétente.

Les supports pédagogiques

Pour accompagner les correspondants et les correspondantes dans leur démarche, outre l'organisation de formations ou de manifestations diverses (voir les chapitres suivants), il était indispensable de créer des supports pédagogiques permettant à celles-ci et à ceux-ci de se questionner et de s'informer sur l'approche intégrée du genre, de connaître des expériences innovantes en Europe et en France et de consulter des références pratiques.
Ainsi, au fil des années, c'est une véritable « boîte à outils pédagogiques » qui a été créée par l'association La Boucle. Les correspondantes et les correspondants du réseau AVEC ainsi formés deviennent de véritables personnes ressources de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils acquièrent au fil du temps la capacité à développer un argumentaire qui dépasse le cadre des « lieux communs » ; cela constitue pour eux un atout fondamental pour sensibiliser leurs services respectifs et mettre en œuvre des actions crédibles.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 41

Cet accompagnement pédagogique des correspondantes et des correspondants nous paraît indispensable et doit faire partie de la méthodologie à employer pour créer un réseau égalité des chances entre les hommes et les femmes. Cela ne s'improvise pas et doit s'enseigner.

Dans cet esprit, les supports pédagogiques créés ont plusieurs objectifs : certains s'adressent particulièrement aux correspondants et correspondantes afin de leur permettre l'échange, d'autres vont s'adresser à un plus large public. En tout état de cause, dès la réalisation des premiers supports, le choix a été fait d'être lisible par toutes et tous. Il s'agissait également, sans pour autant être réducteur ou simpliste, d'éviter de tomber dans un certain jargon propre aux spécialistes.

S'agissant de la communication, nous avons toujours été vigilants sur la qualité des productions. Il faut souligner d'ailleurs que le beau n'est pas forcément cher ! Et en ce sens, les correspondantes et les correspondants du réseau AVEC retirent une certaine fierté et valorisation à présenter des supports de qualité à leurs collègues du service ou à d'autres publics.

Voici les différents supports pédagogiques qui ont été créés au cours des années ; il ne s'agit pas ici de dresser une liste exhaustive en développant une certaine autosatisfaction, mais de permettre en revanche aux lectrices et aux lecteurs d'évaluer l'intérêt de tels outils dans le cadre de transferts possibles.

Le magazine *AVEC*

C'est un magazine annuel (de 32 à 42 pages) qui est le reflet des réseaux AVEC en matière de réflexion, de questionnement et d'action. Le premier numéro est paru en 2001 à 6 000 exemplaires, et depuis, cinq autres ont été publiés. La ligne éditoriale est symboliquement marquée par trois mots : « Questionner », « Initier », « Agir », et se situe résolument dans le cadre d'une approche transversale en abordant les thèmes les plus variés en ce qui concerne l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 42

La rubrique « Questionner » donne la parole à des chercheuses et des chercheurs faisant état de leurs travaux afin de permettre aux lectrices et aux lecteurs de se construire leur propre argumentaire[1].
« Initier » aborde une thématique constituant un dossier central ponctué d'articles, d'interviews et de références statistiques et bibliographiques, comme par exemple : le sport et les femmes, l'articulation des temps de vie, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en Europe.
« Agir » relate les actions et les expérimentations originales mises en œuvre par les réseaux AVEC dans les différents services mais aussi par d'autres protagonistes dans d'autres lieux.

Après bientôt six années d'existence, le magazine *AVEC,* prévu à l'origine pour les correspondantes et les correspondants des réseaux, est maintenant lu et demandé par un large public allant de l'administration au secteur associatif mais aussi des entreprises aux universités. Il est devenu en quelque sorte la carte de visite des actrices et des acteurs engagés sur cette thématique en Île-de-France.

Le journal *avec'action*

Le journal *avec'action* est le journal des pratiques du réseau. Les actions des correspondantes et des correspondants y sont relatées ainsi que les diverses initiatives engagées. Ce journal annonce notamment les manifestations prévues dans les départements tout au long de l'année et particulièrement au moment du 8 mars, Journée internationale des femmes. Bien sûr il relate également tout ce qui tourne autour de la préparation et de la tenue des Agoras de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les départements dont on fera état plus loin.

Le site Internet : avecegalite.com

S'appuyant sur les résultats positifs des autres supports et profitant de la dynamique créée par toutes les actions des réseaux, le site Internet avecegalite.com s'inscrit en prolongement dans une pratique de démarche intégrée ; il est le complément technologique et à plus grande échelle du magazine *AVEC*.

1. Plusieurs chercheurs et chercheuses ont ainsi collaboré aux différents numéros et notamment : Françoise Lelièvre (« L'histoire des femmes à travers les manuels scolaires »), Dominique Méda (« Les femmes peuvent-elles changer la place du travail ? »), Frédéric Blondel (« Les métiers de l'aide sociale : travail de femmes ou exploitation des femmes ? »), Vincent de Gaulejac (« Le pouvoir a-t-il un sexe ? »), Christian Baudelot (« Travailler rend-il heureuse ? »), Adela Turin (« La reproduction des stéréotypes de sexe dans les livres pour enfants »), Chrystel Breysse (« Le sexisme dans la langue »).

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 43

Ce site permet de se doter d'un outil d'information efficace. Il constitue en outre un vecteur informatif utile pour la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité d'Île-de-France auprès de l'ensemble des autres services de l'État ainsi qu'auprès de ses partenaires.

Le site est d'autre part la « vitrine » des actions concrètes réalisées par les correspondants et les correspondantes des réseaux AVEC. Par son accessibilité, les informations diffusées sur le site s'adressent au plus grand nombre.

Les thématiques abordées se situent dans le cadre d'une démarche transversale avec des entrées multiples : éducation, orientation, égalité professionnelle, droits personnels et sociaux, lutte contre les violences faites aux femmes, parité, articulation des temps de vie, sport, arts et médias, sexisme dans la langue, femmes et sciences.
Dans chacune de ces thématiques, l'internaute peut consulter des sous-rubriques comme la législation, les statistiques, des textes théoriques et historiques, des expériences innovantes, des adresses utiles, des bibliographies, et trouve des réponses précises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Toutes ces informations sont abordées dans le même esprit que le magazine *AVEC*, c'est-à-dire de manière pédagogique et plaisante afin d'être accessibles à toutes et à tous.

L'annuaire des bonnes pratiques

L'annuaire des bonnes pratiques se présente sous forme de classeur avec des fiches thématiques (voir en fin de chapitre l'exemple d'une fiche) : éducation, orientation, emploi/formation, sport, culture, violences, santé, lutte contre les stéréotypes, etc.
Faciles et simples à remplir, ces fiches décrivent une action mise en place par une correspondante ou un correspondant. Toutes les actions sont ainsi transcrites de la plus simple (apposer des affiches dans le couloir de son service, ce qui n'est pas une mince affaire dans certains cas !) à la plus complexe. Régulièrement, les personnes reçoivent les fiches nouvellement remplies par d'autres. Ainsi, l'échange se fait entre les collègues d'un même département ou d'un autre département de la même administration ou d'une autre administration. Les bonnes pratiques se capitalisent et se diffusent rapidement et simplement, d'où l'importance du travail en réseau.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 44

L'étude « L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'État à Paris »

À l'initiative du réseau AVEC 75, cette étude présente les résultats d'une enquête réalisée à partir d'une série d'entretiens auprès de femmes et d'hommes (catégories A, B, C, jeunes et âgé-e-s) de sept administrations parisiennes.
Qu'en est-il de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'administration ? Qu'en disent les principaux interessés-e-s ? Est-ce que l'égalité de principe édictée se traduit en égalité de fait ? Du concours d'entrée à la retraite, des rituels aux discours, le déroulement de carrière des femmes et des hommes est étudié sous l'angle de l'égalité professionnelle.
C'est la première étude réalisée sur ce thème dans l'administration. Elle permet de rendre lisible, donc visible, les discours des agent-e-s sur le déroulement de leur carrière avec en toile de fond l'égalité entre les femmes et les hommes. Éditée sous la forme des « Cahiers des réseaux AVEC », cette étude sera suivie d'une étude quantitative à plus grande échelle permettant d'infirmer ou de confirmer certains items.

Les rencontres régionales des correspondant-e-s

Chaque année, une rencontre régionale réunit l'ensemble des correspondants et des correspondantes des réseaux AVEC des départements ; elle est organisée par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et l'association La Boucle. Cette rencontre permet aux correspondant-e-s des différents départements d'échanger sur leur pratique autour d'un thème enrichi par la présence de personnes expertes sur des sujets variés.

Les expositions

Une exposition réalisée à partir des Agoras de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est à la disposition de tous les correspondant-e-s qui veulent sensibiliser leurs collègues dans les services. Elle présente, sous la forme de 90 panneaux, les différentes thématiques sociétales, et cela à partir de documents d'archives et bien évidemment de données actuelles.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 45

Fiche n° 1

Vade-mecum d'installation d'un réseau

Pour la mise en place du réseau AVEC dans un département

Le réseau AVEC est mis en place sous l'autorité du préfet de département et sous la responsabilité du secrétaire général. Cette mise en place se déroule en Île-de-France selon une procédure précise.

Phase préparatoire

Il s'agit de présenter au préfet ou au secrétaire général les objectifs du réseau AVEC et la méthode de sa mise en place et, le cas échéant, d'arrêter la date d'installation officielle du réseau et d'évoquer la lettre de mission.
Dans le même temps, il convient de se rapprocher du bureau des actions de l'État ou du service qui coordonne l'action des services déconcentrés de l'État afin de mettre en place le tandem qui constituera le bureau du réseau AVEC. Ce tandem planifiera l'ensemble des différentes phases de l'installation.

Phase opérationnelle

Lorsque le préfet a marqué son engagement, il convient de faire figurer dès que possible la présentation du réseau AVEC à l'ordre du jour de la réunion du collège des chefs de service. Cette intervention d'une quinzaine de minutes doit d'emblée affirmer la volonté du préfet de créer un réseau AVEC dans son département.
La chargée de mission départementale présente les objectifs et la méthode du réseau placé sous l'autorité du préfet.

– Elle précise que l'animation et la coordination du réseau s'effectuent conjointement avec le bureau des interventions de l'État et l'appui technique de l'association La Boucle.
– Elle informe les chefs de service qu'ils seront saisis par le préfet afin de nommer un correspondant à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans chaque service, tout en précisant que le préfet leur proposera qu'ils établissent une lettre de mission pour le correspondant désigné, dans leurs administrations respectives.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 46

– Elle annonce la date d'installation officielle du réseau sous la présidence du préfet, en présence des chefs de service et des correspondants.
– Elle précise enfin qu'une formation à l'égalité homme/femme sera organisée à l'intention des correspondants nommés.

Phase d'installation

Une fois cette phase achevée, il convient de contacter rapidement le service des formations interministérielles de la préfecture afin d'arrêter la date de la formation des correspondants à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes qui doit intervenir le plus tôt possible après leur nomination.
Le préfet saisit par note l'ensemble des chefs de service afin qu'ils procèdent à la nomination d'un correspondant au sein de leur service et indique d'emblée la date d'installation du réseau en présence des correspondants et des chefs de service. Le préfet propose en outre aux collectivités territoriales de s'associer au réseau. Il joint à sa note une fiche d'inscription pour la formation des correspondants.
Le bureau du réseau organise la logistique de la réunion de lancement en lien avec l'association La Boucle et la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.
Le lancement officiel du réseau AVEC a lieu sous la présidence du préfet de département en présence des chefs de service et des correspondants nommés, selon un ordre du jour dont vous trouverez ci-joint le modèle.

Fonctionnement du réseau AVEC

Dans un laps de temps relativement bref, les correspondants suivent la formation interministérielle prévue ; celle-ci est financée sur les fonds de la préfecture.
Puis le bureau du réseau organise, avec l'appui technique de La Boucle, la première réunion des correspondant-e-s. Cette première réunion doit permettre de cadrer l'action du réseau AVEC.

Rôle du bureau du réseau AVEC

L'action est copilotée par la chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité et la direction des actions de l'État. Ils forment le bureau du réseau AVEC et représentent le préfet sous

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 47

la responsabilité du secrétaire général. Le bureau anime et coordonne l'action du réseau :
– il organise les réunions des correspondant-e-s à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et en arrête l'ordre du jour ;
– il préside les réunions en tant que représentant du préfet ;
– il élabore les relevés de décisions et les comptes rendus ;
– il diffuse toute information utile en direction des correspondants.

Proposition type d'ordre du jour

À l'occasion de l'installation d'un réseau AVEC dans un département

– Accueil des participants et remise d'un dossier.
– Ouverture de la séance par le préfet.
– Présentation du réseau AVEC.
– Mise en œuvre régionale et déclinaison départementale, par Catherine Morbois, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité.
– Le réseau départemental : son organisation et son fonctionnement par la direction de l'action économique et la chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité.
– Projection du diaporama « AVEC » puis discussion.

Appui technique au réseau AVEC

Le bureau du réseau AVEC fait appel à l'appui technique de l'association La Boucle, sous la coordination de la mission départementale aux droits des femmes et du bureau des interventions de l'État. Cet appui porte sur :
– l'installation officielle du réseau AVEC ;
– la formation des correspondants ;
– l'animation des réunions des correspondants ;
– la participation à l'élaboration d'outils pédagogiques, informatifs, de communication et de capitalisation.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 48

Le réseau AVEC, placé sous l'autorité du préfet, est un outil de mise en œuvre concrète du principe d'égalité des chances entre les femmes et les hommes par les services de l'État. L'organisme expert intervient en soutien ; il ne se substitue pas aux services de l'État.

boucle_method_29_49 22/03/07 14:07 Page 49

Fiche n° 2

Les chiffres du réseau en Île-de-France

Le réseau AVEC, c'est actuellement :

– 1 réseau régional et 7 réseaux départementaux

– des correspondantes et des correspondants

- *200 correspondant-e-s nommé-e-s*
- *150 correspondant-e-s formé-e-s*

– des actrices et des acteurs de l'égalité entre les femmes et les hommes formé-e-s

- *1 200 agent-e-s d'insertion formé-e-s à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*
- *65 étudiantes et étudiants ayant déjà suivi les cours du diplôme inter universitaire*

– des rencontres

- *130 réunions d'échange et de travail entre correspondants des différents départements*

– des supports

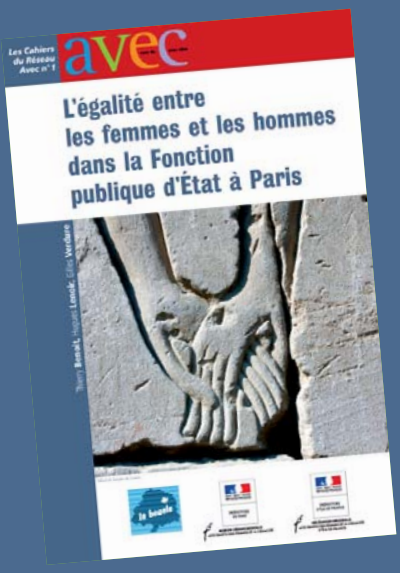
- *10 formations de deux jours pour les correspondant-e-s*
- *2 Agoras de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.*
- *1 diplôme interuniversitaire « égalité des chances entre les femmes et les hommes »*
- *4 journaux* avec'action
- *5 magazines* AVEC
- *1 annuaire des bonnes pratiques*
- *1 étude «L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'État à Paris»*
- *1 ouvrage* La méthode AVEC

avec' action
N° 1
Pourquoi un nouveau journal ?
Voilà le défi que relèvent les femmes avec succès

avec' action
N° 3
L'égalité professionnelle, c'est tout au long de la vie !
SOUS LE HAUT PATRONAGE DE MICHEL LALANDE, PRÉFET, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA PRÉFECTURE DE PARIS
ICI
VASTE CHANTIER D'EGALITE
Professionnelle
entrée libre
Vendredi 7 avril 2006
à la Maison de la Mutualité
2e Agora de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

avec' action
N° 2
SOUS LE HAUT-PATRONAGE DE BERTRAND LANDRIEU, PRÉFET DE LA RÉGION D'ILE-DE-FRANCE, PRÉFET DE PARIS
entrée libre
Vendredi 17 et samedi 18 décembre 2004
1re Agora de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

avec' action
N° 4
8 mars, journée internationale des femmes
CA BOUGE ET CA PROGRESSE !
Spécial Seine-Saint-Denis
SEINE SAINT DENIS
EGALITE HOMME - FEMME
À l'intérieur, les initiatives organisées dans le département autour du 8 mars, journée internationale des femmes


Les Cahiers du Réseau Avec n° 1
avec
L'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique d'État à Paris

avec
avec ils, avec elles
actrices-acteurs Volontaristes pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes en Île-de-France
avec' 100 idées
l'annuaire des bonnes pratiques
avec
avec ils, avec elles
actrices-acteurs Volontaristes pour l'égalité des Chances entre les femmes et les hommes en Île-de-France
avec
avec ils, avec elles
actrices-acteurs Volontaristes pour l'égalité des Chances entre les femmes et les hommes en Île-de-France
avec
avec ils, avec elles
actrices-acteurs Volontaristes pour l'égalité des Chances entre les femmes et les hommes en Île-de-France
avec
avec ils, avec elles
Spécial Agora
actrices-acteurs Volontaristes pour l'égalité des Chances entre les femmes et les hommes en Île-de-France
avec
avec ils, avec elles
actrices-acteurs Volontaristes pour l'égalité des Chances entre les femmes et les hommes en Île-de-France

À l'Agora...

On joue...

On simule des rôles...

On s'informe...

On se questionne !

À l'Agora... sur la place publique

ÉVOLUTION DE L'INSTRUCTION DES FIL LE
1802
1808
1833
1835
1837
1850
1862

LE PLAFOND DE VERRE

À l'Agora...

Concours de repassage

On se cultive...

Un cours du diplôme

Une rencontre régionale du réseau

Les principales initiatives engagées par le réseau AVEC

Les actions concrètes impulsées

« Mais concrètement, qu'est-ce que vous faites ? Et puis… il y a bien d'autres priorités avant celle-ci ! »

Que de fois les correspondantes et les correspondants des réseaux AVEC ont pu entendre ce type de réflexions. Dans une société où la performance concrète est brandie sans cesse comme un étendard et où tout doit être catégorisé et surtout chiffré, même les humains, il est parfois difficile pour les interlocuteurs d'imaginer ce que signifie concrètement la prise en considération de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans la vie quotidienne.

En effet, bien évidemment, il n'est pas toujours facile d'expliquer qu'il faut travailler en même temps sur le fond théorique et sur la mise en application de ces changements de représentations sur le terrain ; par ailleurs, toutes ces transformations ne peuvent s'inscrire que dans la durée, les stéréotypes de sexe étant encore très prégnants et intériorisés au plus profond de notre intimité.

Pourtant, de l'initiative individuelle d'une ou d'un correspondant à l'initiative collective d'un réseau AVEC, ce sont de nombreuses actions qui ont été impulsées durant ces dernières années. Ces actions se situent à plusieurs niveaux : à l'interne des services aussi bien qu'à l'externe en s'adressant aux publics dont les services ont la charge, mais aussi en sensibilisant des publics beaucoup plus divers et plus nombreux.

Les actions collectives

Les Agoras de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Suite aux expériences menées depuis 2000 avec les réseaux AVEC en Île-de-France, plusieurs constats ont été faits quant à la sensibilisation et à la formation sur la thématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Au niveau du fond et de la forme :

– La thématique, telle qu'elle est abordée actuellement, est souvent spécifique (par exemple la lutte contre les violences ou bien l'égalité professionnelle) ; elle se situe rarement dans le cadre d'une approche intégrée.
– Le fond théorique et le cadre historique sont rarement abordés.
– Les rencontres qui ont pour thème l'égalité des chances entre les femmes et les hommes réunissent en très grande majorité des femmes, comme si cette problématique ne concernait que celles-ci.
– La thématique, de surcroît, ne semble encore intéresser que les professionnelles déjà fortement impliquées et convaincues du bien-fondé des sujets traités ; les échanges sur cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes ont jusqu'à un passé récent uniquement concerné les spécialistes de cette question qui débattaient entre eux et en vase clos.
– De nombreux colloques décrivent des actions « réussies » ayant valeur d'exemplarité ; pour autant, ces expériences restent trop souvent limitées à la connaissance des seuls praticiens.
– Si la thématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est un sujet grave et sérieux, il ne doit cependant pas être traité avec austérité. L'humour et la découverte ludique permettent aussi une approche pédagogique efficace.

À partir de ces constats, le choix est d'impliquer, au-delà des professionnels, le plus grand nombre de personnes lorsqu'un événement « grand public » sur cette question est organisé. Pour atteindre cet objectif, il fallait faire preuve de pédagogie en imaginant un nouveau concept, l'Agora, qui donne envie de venir à une manifestation qui serait différente et originale.

Découvrir l'Agora

Dans le cadre de décors et d'une mise en scène surprenante, les visiteuses et les visiteurs sont tour à tour interpellé-e-s, questionné-e-s, dans leur vie quotidienne. C'est véritablement l'histoire des femmes et des hommes de notre société que l'Agora propose de découvrir.
De la « place publique » au « théâtre forum » en passant par le « marché aux idées », les personnes ressortent différentes, avec un autre regard sur

les relations entre les femmes et les hommes ainsi que sur les rôles sexués dans notre société.

Le parcours exposition (voir fiche n° 3, plan de l'Agora)

L'itinéraire est conçu de façon à marquer et à décoder les processus de représentations. Le parcours de l'exposition de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes mène le public à travers les différents espaces, ce qui permet aux personnes de réfléchir sur leurs propres représentations. C'est l'occasion d'apprendre et de comprendre ce que signifie l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
Jeux interactifs, vidéos, « ateliers, animations », autant d'outils appropriés permettent cette réflexion tout au long des espaces traversés : de l'Europe à la parité en passant par l'éducation et l'égalité professionnelle au sein des entreprises, les droits personnels et sociaux ou bien le partage du temps domestique, sans oublier la place des femmes dans le sport, les médias ou la culture.

Des tables rondes, des conférences et des théâtres forum

L'originalité de l'Agora est de s'adresser dans le même temps et dans un même lieu à un public d'origines sociologiques différentes ; dans ces conditions, tous les styles d'expression doivent être utilisés, à la fois didactiques et ludiques. C'est ainsi qu'au milieu du « parcours exposition », la scène du théâtre, non loin de la place publique, accueille de nombreux spectatrices et spectateurs.
Parallèlement, des tables rondes, des conférences et du théâtre forum[1] se succèdent sur les différentes thématiques exposées par ailleurs dans les espaces, et rythment ainsi les deux journées.

Le marché aux idées

Des stands de présentation d'outils pédagogiques permettent aux actrices et acteurs de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (institutions, associations, entreprises) de présenter des initiatives et des réalisations concrètes réalisées dans la région.

1. Les scènes sont jouées d'après le concept du théâtre de l'Opprimé par des compagnies formées à la méthode, notamment la compagnie NAJE ou le Planning familial de Seine-Saint-Denis.

La mise en œuvre et la logistique

Afin de s'adresser au plus grand nombre et de ne pas être réservées aux seuls spécialistes, les agoras ont lieu généralement le vendredi et le samedi dans un lieu identifié et utilisé pour les grandes manifestations ou expositions (par exemple, la Cité des sciences et de l'industrie à Paris ou bien le Centre des congrès à Caen), mais elles peuvent aussi se dérouler dans des endroits plus locaux, dans un ou plusieurs quartiers d'une ville par exemple.
Les financements de l'Agora doivent être multiples : État, conseils régionaux et généraux, communes, entreprises, FSE (Fonds social européen), notamment. En effet, l'Agora doit faire l'objet de partenariats et de concertations, réunissant l'ensemble des institutions.

Dans le cadre de la préparation de l'Agora, il est indispensable d'impliquer toutes les actrices et tous les acteurs de terrain travaillant sur cette thématique. L'Agora est un lieu ouvert ; ceci est la condition nécessaire pour que la démarche intégrée puisse prendre sa pleine dimension pédagogique.
Si on veut s'adresser au plus grand nombre, il est essentiel de se doter en outre de moyens médiatiques : affiches, programmes, notamment. Un journal *avec'action* est conçu pour chaque Agora. Un plan communication doit être élaboré afin de faire appel à la presse, à la radio et à la télévision.

L'impact et les résultats

Le concept innovant de l'Agora qui s'est tenue à la Cité des sciences et de l'industrie à Paris en 2004 a déjà été repris trois fois : en 2006 à la Maison de la Mutualité, à Caen au Centre des congrès et même à Athènes, où l'Agora a été organisée par la municipalité avec l'expertise de La Boucle.
À l'occasion de chaque Agora, l'engouement a été le même et de nombreux visiteurs se sont pressés pour visiter l'exposition et assister aux diverses animations. L'ensemble des institutions et le grand public se réunissent en un même lieu pour échanger : élu-e-s, représentant-e-s de l'État, des collectivités locales, chefs d'entreprise, syndicalistes, universitaires, actrices et acteurs associatifs.
L'Agora peut être aussi l'occasion de marquer un événement d'importance. À Caen, par exemple, le préfet de région a saisi l'opportunité de

l'Agora pour signer un accord interprofessionnel sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche des transports.
D'autres Agoras sont d'ores et déjà prévues dans les trois prochaines années dans certains départements de la région Île-de-France, mais aussi dans d'autres régions, voire dans d'autres pays européens.

Les formations à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes s'organise et s'enseigne. À l'origine, la méthodologie mise en œuvre dans le cadre du réseau AVEC prévoyait un accompagnement des correspondant-e-s dans le cadre d'une formation d'une durée de deux jours. C'est ainsi que, dans chaque département, les correspondant-e-s ont pu être formé-e-s. Suite aux résultats très positifs, de nombreuses formations à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ont été organisées et ont pu bénéficier de l'initiative du réseau AVEC en faveur d'actrices et d'acteurs très divers. Toutes ces formations sont réalisées par l'association La Boucle, selon une méthodologie validée par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité qui a permis de créer le premier diplôme interuniversitaire sur cette thématique.

Le diplôme interuniversitaire « Égalité des chances entre les femmes et les hommes »

Outre l'approfondissement théorique qui nous semblait nécessaire pour avancer davantage dans le cadre d'une approche intégrée et l'obligation de mieux former des actrices et des acteurs inscrit-e-s dans cette démarche, le passage par l'université est apparu comme une évidence ; par cette nouvelle étape, les réseaux AVEC ont conforté leur légitimité et leur crédibilité auprès de nombreuses institutions.
Quel pari que ce diplôme !
C'est à l'initiative de La Boucle, encouragée par la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité qui, pour le compte de l'État, finance le diplôme avec le concours du FSE (Fonds social européen), que deux universités – Pierre-et-Marie-Curie (Paris VI) et Sorbonne Nouvelle (Paris III) – ont souhaité se lancer dans cette aventure de la mise en place de ce diplôme interuniversitaire (DIU) portant sur la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Si de nombreuses recherches ont été menées depuis des années sur cette thématique, elles restent pour la plupart cloisonnées dans leur discipline : l'anthropologie, l'histoire, la sociologie, la psychologie, notamment. Le diplôme permet quant à lui des échanges transversaux entre disciplines et situe donc le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le cadre d'une approche théorique intégrée.
Il est intéressant par ailleurs de constater que les deux universités partenaires de ce diplôme couvrent des champs qui n'ont pas souvent eu l'habitude de se rencontrer : les sciences dites « dures » (mathématiques, physiques, etc.) et les sciences dites « molles » (lettres, philosophie, etc.).
D'un niveau master (bac + 5), ce premier diplôme « Égalité des chances entre les femmes et les hommes » créé en France a été inauguré le 18 octobre 2004 en présence de la directrice du cabinet de la ministre de la Cohésion sociale et de la Parité, où plus de cent personnes étaient réunies pour la cérémonie d'ouverture de la première promotion.
Aujourd'hui, le pari semble en passe d'être réussi puisque deux promotions de stagiaires ont déjà bénéficié de l'enseignement et la troisième est actuellement en cours. Les stagiaires sont issu-e-s aussi bien du monde des entreprises, des administrations que du secteur associatif.
Afin de mieux comprendre les thématiques abordées et les modalités de fonctionnement de ce diplôme, nous vous proposons de découvrir la présentation de la maquette dans la fiche jointe en fin de chapitre.

Les actions de sensibilisation, d'information et de formation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

La formation constitue l'un des éléments clés de la réussite et des résultats obtenus par les réseaux AVEC. On ne peut être vecteur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sans une formation conséquente. Il apparaît clairement avec le recul que le militantisme, les convictions personnelles et la bonne volonté ne suffisent pas ; ces seules valeurs peuvent même paradoxalement induire des effets pervers.
Les formations mises en œuvre par La Boucle poursuivent plusieurs objectifs.
Il s'agit tout d'abord pour l'association de proposer des formations aux formateurs travaillant dans des organismes publics ou privés qui souhaitent acquérir une expertise dans le champ de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Il s'agit ensuite pour elle de proposer une palette de formations qui vont de la sensibilisation à ce concept jusqu'à des formations plus approfondies. Cet ensemble peut être proposé à des publics divers : à la fois à des salariés, des demandeuses et des demandeurs d'emploi et toutes personnes désirant promouvoir à un titre ou à un autre des actions dans le cadre professionnel ou privé.
La méthode d'intervention repose sur un principe fondamental : toute personne en formation, quels que soient son niveau de formation initial et son origine socioculturelle, est en capacité de se questionner sur les rôles traditionnellement assignés à une identité sexuée.
Le contenu des formations doit se situer avant tout dans le cadre d'une perspective historique ; il convient par conséquent de prendre en considération certains critères, et notamment celui de la prégnance de la domination masculine comme fondement théorique des rapports sociaux de sexe et celui qui en découle, à savoir la reproduction des stéréotypes de sexe dans les différentes sphères de la société.
De ce fait, l'analyse systémique est la plus pertinente et impose d'utiliser une pédagogie appropriée qui n'est ni réductrice ni assénée, mais qui se situe au contraire dans une démarche participative bien conduite et bien coordonnée.

Les actions des correspondantes et des correspondants

Les actions mises en œuvre sont très diverses de par leur forme ou leur contenu. C'est un fourmillement d'idées, sans cesse améliorées, mises en œuvre le plus souvent avec peu de moyens. Ces actions sont parfois modestes au niveau d'un service. Citons l'exemple de cette correspondante à la Direction de la concurrence et de la répression des fraudes de Paris, qui a sensibilisé ses collègues en diffusant sur le réseau intranet du service un « quiz » sur la place des femmes dans la société[1]. Les résultats ne se sont pas fait attendre et de nombreuses questions ont surgi : « C'est quoi ce réseau AVEC ? Pourquoi l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ? » Et enfin : « Pourquoi es-tu correspondante de ce réseau ? » À partir de ces réflexions, cette correspondante a commencé à sensibiliser ses collègues à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment au niveau des données chiffrées publiées par son service. Elle a pu obtenir par la suite que tous les chiffres produits soient sexués.

1. Voir magazine *AVEC*, n° 2.

D'autres actions ont plus d'envergure et se démultiplient à grande échelle. Une action montée par le correspondant de la Direction du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) des Hauts-de-Seine est à ce titre originale et exemplaire. En effet, celui-ci a pris l'initiative de mettre en place dans les stages d'insertion sociale et professionnelle, s'adressant aux chômeuses et chômeurs de longue durée, des modules obligatoires à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, et ce, quel que soit le type de stage.
Pour faciliter la tâche des organismes de formation, des formations de formateurs gratuites furent organisées. Le succès de cette initiative ne se fit pas attendre ! Et c'est là que le mot réseau prend tout son sens puisque la correspondante de la DDTEFP de Paris reprit l'idée sur son département, suivie par la correspondante de la Seine-Saint-Denis.
Ainsi, de fil en aiguille, ce sont plus de trois cents actrices et acteurs de l'insertion sociale et professionnelle qui ont bénéficié d'une formation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. D'ailleurs, suite à ces formations, de nombreuses chômeuses ont été ensuite sensibilisées à la diversification du choix professionnel. Comme quoi tout se tient !
Ces quelques exemples, non exhaustifs, illustrent toutes les possibilités d'actions concrètes potentielles à mettre en œuvre.
Comme nous pouvons le constater, ces actions sont très variées et agissent de manière transversale dans des domaines très divers. Il faut noter aussi que les pratiques et les moyens utilisés sont très différents selon les services. Chacune et chacun doit tenir compte du degré de sensibilisation, de la culture et des moyens de son service. À chaque fois, c'est avec humilité que doit se penser la sensibilisation des collègues et de la hiérarchie afin de vaincre les freins et les blocages.

D'autres exemples encore !

– Dans les Hauts-de-Seine, deux pages ont été publiées sur le réseau AVEC dans le journal de la communication de la préfecture, grâce à la correspondante de la Direction départementale de l'équipement. À partir de cette information, un travail interne a été entrepris sur la féminisation des noms de métier. Lorsque l'on connaît la forte masculinisation des métiers techniques dans ce domaine, on peut aisément comprendre la nécessité d'une telle sensibilisation.

– Lors d'un 8 mars, Journée internationale des femmes, dans le hall de la DRASS et de la DRTEFP, l'exposition « Femmes : des conquêtes inache-

vées… » a été présentée à l'initiative des deux correspondantes des deux services. Elle fut très fréquentée par les collègues de ces services. Cette initiative conjointe montre ici tout l'intérêt de travailler en réseau. Ce type d'exemple peut paraître tout à fait anodin au néophyte, mais lorsqu'on connaît la difficulté parfois à faire bouger les services d'une administration, on imagine aisément ce que ces deux correspondantes ont dû déployer comme efforts pour réunir dans une exposition commune ces deux administrations. C'est aussi cela une démarche volontariste !

– La correspondante de la Dafco[1] de Paris a mis en place une formation-sensibilisation à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes pour le personnel qui, au sein des Greta[2], accueille le public.

– Dans les Yvelines, l'ANPE de Montigny-le-Bretonneux a mis en place dans ses locaux pendant deux semaines l'exposition « Femmes : des conquêtes inachevées… ». Cette idée de la correspondante de l'ANPE a permis aux personnes demandeuses d'emploi qui attendaient leur rendez-vous de s'informer sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. À l'occasion de l'inauguration de cette exposition, un dialogue s'est instauré entre responsables des ressources humaines, élu-e-s et professionnel-le-s de l'insertion sur les stéréotypes qui perdurent en matière de recrutement.

– La lutte contre le harcèlement sexuel est désormais inscrite dans le règlement intérieur de la CAF[3] de Paris.

– À la Direction départementale de la jeunesse et des sports des Hauts-de-Seine, pour qu'une association dont le sport est majoritairement pratiqué par les femmes ait un agrément de la direction départementale, il y a obligation maintenant que le bureau de l'association soit composé à parité. L'agrément ne sera plus délivré avec un bureau composé à 100 % d'hommes !

1. Dafco : Délégation académique à la formation continue.
2. Greta : Groupement d'établissements.
3. CAF : Caisse d'allocations familiales.

– La correspondante du réseau du conseil régional Île-de-France, dans le cadre d'un programme européen intitulé « Repere[1] », a organisé des échanges de responsables de formation dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes avec trois pays : Espagne, Italie et Irlande. Trois correspondant-e-s des réseaux AVEC ont pu participer à ces rencontres dans les différents pays.

– Dans le département de l'Essonne, une permanence itinérante juridique sur les droits des femmes dans le sud du département (zone rurale) a été créée à l'initiative de la correspondante du conseil général.

– Faire circuler l'exposition « Femmes et Sciences » dans les lycées des Yvelines a été une idée de la correspondante du rectorat. Cela a permis de sensibiliser l'équipe enseignante à la diversification des choix professionnels d'une part et à la place des jeunes filles dans les métiers techniques et scientifiques d'autre part.

– À la Direction générale des impôts de Paris, l'administration a proposé de mettre en place des indicateurs sexués sociaux en matière de déroulement de carrière, suite à une réunion avec les organisations syndicales.

– La correspondante de la DDTEFP de l'Essonne a mis en place une formation sur le thème du harcèlement sexuel pour les inspectrices et les inspecteurs du travail.

– La division des moyens et de la logistique (ressources humaines) de la préfecture de Paris a organisé une journée de sensibilisation sur le thème des violences faites aux femmes en direction des agents de la préfecture.

– En Seine-Saint-Denis, une correspondante, chargée de mission dans une municipalité, a organisé pour différents salarié-e-s de la commune deux formations à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

1. Repere : Rencontres européennes pour l'égalité en région (voir article sur ce sujet).

– Les correspondantes et les correspondants des réseaux AVEC de la gendarmerie et de la police se mobilisent souvent en développant de nombreuses initiatives dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes. À la préfecture de police de Paris, par exemple, un module de formation sur le thème du harcèlement sexuel existe désormais pour les nouveaux agents administratifs. Dans les Yvelines, c'est le commandant, correspondant du réseau AVEC, qui a organisé une journée de formation pour les policiers sur le thème de l'accueil des femmes victimes de violences et un-e référent-e a été désigné-e pour l'accueil des femmes victimes de violences.

– Une première dans l'Essonne ! Grâce à la lieutenante, correspondante du réseau AVEC, la gendarmerie nationale du département a nommé des référentes et des référents dans chaque unité de gendarmerie et organisé une formation déclinant les thèmes de l'accueil des femmes victimes de violences conjugales, des agressions sexuelles et de la prostitution. Ainsi, trente-cinq référent-e-s de l'ensemble des unités (brigades territoriales, brigades de recherche, PSIG[1]) ont pu être formé-e-s.

La liste de toutes les actions concrètes produites par les correspondant-e-s du réseau AVEC depuis 2001 serait encore longue. Toutes figurent dans l'annuaire des bonnes pratiques du réseau[2], facilitant ainsi les échanges et les transferts de compétences.

Les témoignages des actrices et des acteurs engagé-e-s dans la démarche

Les correspondantes et les correspondants prennent la parole

Comme cela est déjà décrit, les correspondantes et les correspondants du réseau AVEC viennent d'administrations, de services publics, d'entreprises ou d'autres institutions œuvrant dans des domaines très divers. Dans les interviews suivantes s'exprime leur intérêt d'appartenir à un tel réseau, mais aussi comment dans leur travail quotidien l'égalité entre les femmes et les hommes est prise en considération dans le cadre d'une démarche intégrée.

1. PSIG : peloton de sécurité et d'intervention de gendarmerie.
2. Voir, plus haut, le paragraphe « Les supports pédagogiques ».

Marianne Bercéot, chargée d'étude à l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes), est membre du réseau AVEC régional.

Qu'avez-vous réalisé en tant que correspondante du réseau AVEC ?

Le réseau AVEC me permet d'être à la fois réceptrice et émettrice de la problématique égalité homme/femme. En plus d'être correspondante, je suis également référente pour l'égalité professionnelle de l'AFPA en Île-de-France. Je profite des deux séminaires que nous avons chaque année pour relayer aux référents des vingt et une autres directions régionales les nombreuses informations que j'ai glanées lors des réunions du réseau AVEC ou en lisant le magazine *AVEC*.

L'inverse se produit aussi. Un exemple : je contribue aux travaux de « Retravailler [1] », un organisme d'orientation professionnelle ; nous y avons élaboré le dispositif « Femme », un dispositif de trois mois à mi-temps, ouvert aux femmes dès l'âge de 16 ans, qui met l'accent sur la diversification des choix professionnels. Alors bien sûr, j'ai communiqué sur ce dispositif au sein du réseau et sur les documents mis à disposition par « Retravailler ». Aujourd'hui il existe de nombreuses pratiques et ingénieries qui ont fait leurs preuves. Les outils ne manquent pas, on sait travailler. Mais il faut à tout prix sensibiliser les acteurs.

Qu'attendez-vous du réseau AVEC ?

Le réseau AVEC m'a fait découvrir des institutions dont je ne connaissais absolument pas le fonctionnement : l'Insee, le port maritime de Paris... J'ai aussi beaucoup partagé avec la correspondante de l'ANPE car nous avons des problématiques très proches.

Aujourd'hui nous nous connaissons tous bien. Cette mise en lien – avec l'Agora en point d'orgue – a été une étape très enrichissante. Aujourd'hui, on pourrait s'interroger sur la manière de renforcer le maillage et envisager de monter des actions communes, mais pour cela il faut aussi convaincre nos institutions.

Que vous apporte le réseau AVEC sur le plan personnel ?

D'abord une certaine vigilance. C'est essentiel. Nous ne sommes pas à l'abri de régressions : l'égalité professionnelle piétine, certains pays euro-

1. Retravailler : association spécialiste de la formation des femmes.

péens ont remis l'avortement en cause... Sans compter que tout le monde véhicule des stéréotypes sur ce que les femmes sont censées être ou pouvoir faire, y compris nous-mêmes, investies dans l'égalité des chances.

J'apprécie aussi beaucoup la posture entre réflexion et action. Je me souviens d'une intervention magistrale d'un sociologue à propos de la gestion du temps personnel et des bureaux du temps mis en place par certaines villes. La question m'avait ouvert un horizon quasi philosophique, nourrissant ma réflexion de femme et de citoyenne. Rencontrer des gens qui pensent autrement, cela redonne espoir, cela permet de dépasser les phases de découragement.

Marie-Anne Hattab, inspectrice principale des impôts, direction des services fiscaux du Val-d'Oise, est membre du réseau AVEC 95.

Qu'avez-vous réalisé en tant que correspondante du réseau AVEC ?

Au début, quand j'ai été désignée correspondante du réseau, je ne savais pas très bien de quelle façon prendre les choses. C'est un peu le hasard qui m'a mise sur la piste de la première action à mener.

J'ai entendu parler d'une collègue battue par son mari. Cela a été déterminant. Je me suis dit qu'il y avait peut-être moyen de trouver une solution au sein du réseau. J'ai commencé par prendre contact avec l'assistant social de ma direction, très sensibilisé sur cette question. Puis j'ai publié un article sur les violences faites aux femmes sur le site de ma direction, dans lequel je rappelais que l'assistant social est un interlocuteur à l'écoute des agents et avec qui toutes les difficultés peuvent être abordées, notamment les violences subies. Sur ce terrain, c'est un collaborateur précieux. Il se chargera d'ailleurs d'organiser une exposition sur ce thème, une exposition que nous empruntons au CIDFF (Centre d'information des droits des femmes et des familles) du Val-d'Oise. Cette manifestation s'adressera essentiellement aux agents des services fiscaux, mais les usagers de nos services en profiteront aussi.

J'ai la chance d'avoir une hiérarchie qui me soutient entièrement. Le préfet a également marqué son attachement à l'égalité homme/femme en participant à la première réunion du réseau Val-d'Oise. C'est très important d'être ainsi légitimée dans sa fonction.

Qu'attendez-vous du réseau AVEC ?

De rencontre en rencontre, cela devient vraiment un réseau. Je sens qu'il se crée une sorte d'osmose au-delà de la disparité des horizons. Au sein du Val-d'Oise nous avons décidé de nous revoir régulièrement, avec une périodicité de trois ou quatre fois par an. Le réseau me permet d'être portée par le groupe mais aussi de tisser des liens à l'extérieur.
Le préfet a défini des axes prioritaires : les violences faites aux femmes, l'orientation et l'égalité professionnelles, le rôle des jeunes filles dans les quartiers. Pour avancer, il faut que je contacte des gens qui travaillent sur ces questions. Le réseau AVEC saura m'orienter.

Que vous apporte le réseau AVEC sur le plan personnel ?

Quand j'ai été désignée comme correspondante du réseau AVEC, j'ai cru qu'il y avait eu une erreur de casting. Je n'étais pas spécialement sensible aux droits des femmes et je pensais que la fonction publique nous garantissait l'égalité. Finalement, je me suis rendu compte que notre statut ne nous protégeait pas des disparités.
Je ne circonscris pas cette prise de conscience à la sphère professionnelle. Dans le cadre d'une conversation entre amis par exemple, je n'hésite pas à pousser mes interlocuteurs dans leur retranchement. Tout en restant très calme. Je crois davantage à la pédagogie qu'à la révolte. Avant d'appartenir au réseau AVEC, je ne m'étais jamais engagée. Ce n'est pas toujours confortable, mais cela m'épanouit. Je me sens très humble dans ma mission, toute seule je ne pourrais rien réformer à grande échelle. Mais si, par les actions que j'entreprends, je réussis à inciter des femmes victimes de violences à décrocher leur téléphone, ce sera une grande satisfaction.

Christian Affraix, contrôleur aux impôts à la direction des services fiscaux, concepteur de pages Web pour le site intranet du service départemental.

Qu'avez-vous réalisé en tant que correspondant du réseau AVEC ?

En tant que concepteur de pages Web, je fais facilement circuler des informations sur notre intranet. Et j'en profite.

Notre département est aujourd'hui doté d'une page « AVEC ». J'y décris le réseau et ses missions. Je m'attache aussi à casser la langue de bois. À souligner le manque de corrélation entre les discours et la réalité. Pour ce faire, je m'appuie sur des critères objectifs, en publiant des statistiques par exemple. Je travaille en binôme avec la directrice des ressources humaines. Elle apporte son expertise. Nous sommes très complémentaires.

Ça me semble important d'intervenir en tant qu'homme. Au début mes collègues me charriaient. « Qu'est-ce que tu vas foutre avec ce groupe de féministes ? » Je me suis efforcé de leur faire comprendre que la question n'était pas celle du féminisme, mais celle des disparités à résoudre. Aujourd'hui, nous sommes bien identifiés.

Nous possédons un outil assez puissant puisque cette page est accessible à toutes les directions extérieures. Au total, ce sont près de 70 000 personnes qui sont susceptibles de se connecter, dont les 1 400 agents du département. Aujourd'hui j'aimerais passer à une autre étape. Travailler une problématique particulière, comme le « plafond de verre », et mettre en place des actions pour déverrouiller les recrutements. Car plus on monte dans la hiérarchie, plus les critères d'exclusion sont subjectifs et subtils.

Qu'attendez-vous du réseau AVEC ?

Le réseau AVEC m'aide à ne pas prêter le flanc aux caricatures féministes et à ne pas me sentir isolé. Ces réunions, ces discussions qui nous permettent de mettre en commun nos difficultés et dernièrement l'Agora, sont autant d'occasions de transformer nos intuitions en connaissances précises. Bien souvent ce n'est pas la conviction qui manque, mais les arguments pour gagner en crédibilité.

J'attends donc du réseau qu'il continue à jouer ce rôle de pôle ressource. D'un point de vue plus technique, je souhaiterais qu'AVEC dématérialise davantage sa documentation, sous format Word ou PDF, de manière à pouvoir l'exploiter directement sur notre page. Ce serait également intéressant de mettre en relais les correspondants des

services de base avec les services centraux. Nous sommes en train d'étudier la possibilité d'exposer à la direction générale de Bercy...

Que vous apporte le réseau AVEC sur le plan personnel ?

Agir avec le réseau AVEC me permet d'inscrire une continuité entre mes engagements privés et professionnels. Depuis que j'ai des enfants, je me rends compte à quel point les rôles doivent être redéfinis si je ne veux pas que ma femme disparaisse dans son rôle de mère. J'ai épousé une femme, pas une mère de famille.

Aujourd'hui, les pères assument davantage. Ils savent changer un enfant, effectuer les tâches ménagères. Le gros du boulot est à faire en direction des générations antérieures. Je ne pense pas qu'on puisse s'impliquer vraiment dans la promotion de l'égalité homme/femme si on n'est pas convaincu de sa nécessité à titre personnel.

Véronique Camus, correspondante du réseau AVEC 93, directrice de l'agence locale pour l'emploi de Montreuil-la-Beaune (93).

Qu'avez-vous réalisé en tant que correspondante du réseau AVEC ?

J'appartiens au réseau AVEC depuis sa constitution. En tant qu'élue du personnel au niveau national, je m'étais déjà fait connaître pour mes positions féministes. Notre action a démarré sous de très bons augures. La directrice régionale adjointe de l'ANPE avait mis les agences locales en réseau sur cette problématique. C'était extrêmement stimulant. Nous avons beaucoup échangé sur les actions mises en place pour favoriser l'égalité homme/femme. Celles qui entrent dans le cadre d'échanges européens notamment et celles, plus spécifiques, qui consistent à encourager le recrutement de femmes dans les métiers du transport ou de la mécanique générale par exemple. Je centralisais les fiches actions, puis je les portais à la région. Aujourd'hui, nous travaillons au niveau départemental. Cependant, il y a un fort turnover dans nos services et il faut sans cesse répéter aux nouvelles recrues l'intérêt d'appartenir au réseau AVEC.

Qu'attendez-vous du réseau AVEC ?

Pour ce qui est des actions envers le public, nous ne découvrons pas le problème. Nous travaillons depuis longtemps avec la délégation

régionale aux droits des femmes et à l'égalité et l'association La Boucle intervient pour former les salarié-e-s de l'ANPE. C'est à l'interne que se situent les vrais enjeux, et il faut passer un cran au-dessus. J'attends donc du réseau AVEC qu'il m'aide à clarifier mes missions et à renforcer ma légitimité, tant vis-à-vis de ma hiérarchie que de mes pairs.

Que vous apporte le réseau AVEC sur le plan personnel ?

Participer au réseau nourrit ma réflexion, renforce mes convictions, me permet de rester vigilante. Ainsi, récemment, j'ai dû recruter deux personnes. J'ai embauché un jeune homme de couleur venant d'un quartier stigmatisé et une jeune femme sans expérience professionnelle. Ce n'est qu'a posteriori que j'ai réalisé que j'avais recruté à parité. Je n'ai pas l'impression de l'avoir fait consciemment.

Le réseau est aussi un lieu d'ouverture qui permet l'échange de points de vue. Chacun devient vecteur d'information sur l'administration qu'il représente. On se nourrit les uns des autres. Car, si nous travaillons tous différemment, nous avons de nombreuses problématiques en commun.

Michèle Spata, correspondante du réseau AVEC à la DDTEFP (Direction départementale du travail et de la formation professionnelle) de Paris de 2000 à 2005. Elle travaille désormais à la DRTEFP d'Île-de-France.

Que vous apporte le réseau AVEC dans le cadre de votre travail quotidien ?

Je constate une forte évolution au sein de mon administration. Par exemple, un comité de travail sur l'égalité des chances a été mis en place au sein de la DDTEFP et au niveau du diagnostic local partagé avec les autres acteurs et partenaires comme la DDASS, la ville, etc., il y a désormais toujours un souci d'alerte, de vigilance et d'intégration du problème. Dans le cadre des actions en externe avec les branches professionnelles même dans des secteurs comme le bâtiment, nous essayons de mettre en œuvre des démarches qui vont en ce sens. Bref, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes fait maintenant partie de notre quotidien et on essaye d'avoir à chaque fois ce réflexe.

Et pour vous personnellement ?

En tant que correspondante, j'ai pu participer dans le cadre du programme « Repere » à un séjour d'échanges dans le Piémont avec d'autres collègues européens. Cela m'a apporté beaucoup car il y avait aussi bien des institutions équivalentes à la DDTEFP que des associations ou des collectivités régionales et j'ai pu ainsi comparer où chacun d'entre nous en était en ce qui concerne la mise en œuvre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. À Turin, pour la région du Piémont, j'ai été surprise de constater qu'ils avaient beaucoup avancé en ce domaine. Par exemple, dans chaque agence chargée de l'emploi, il existe un ou une conseiller(ère) à l'égalité, il en est de même au sein des organismes professionnels. Ces conseillers sont formés dans le cadre d'un cursus intégré au niveau des universités avec un référentiel de compétences. Très tôt une législation a été mise en place dans ce domaine. Cette expérience m'a vivement encouragée à développer le travail déjà entrepris.

Pour vous, quelles doivent être les perspectives du réseau AVEC ?

Pour moi, les perspectives immédiates, c'est un forum-information sur les métiers du bâtiment avec la participation d'autres organismes, montrant ainsi notre préoccupation quant à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes même dans les métiers traditionnellement masculins. Ensuite, je pense qu'il faudrait mettre en place de véritables formations dans le cadre d'un cursus assez long avec des référentiels de compétences pour les correspondant-e-s, en utilisant le diplôme « égalité des chances entre les femmes et les hommes », un peu comme en Italie, car l'égalité des chances, cela s'apprend.

Lieutenant Karine Lejeune, correspondante du réseau AVEC 91, adjointe au commandant de compagnie de gendarmerie départementale de Palaiseau (91). Elle est maintenant en poste en région.

Que vous apporte le réseau AVEC dans le cadre de votre travail ?

Je constate une forte implication du commandement de la gendarmerie de l'Essonne dans la lutte pour l'égalité des chances et, plus particulièrement, dans le cadre de nos missions, dans la lutte contre les violences à l'encontre des femmes. Pour exemple, dans le cadre des violences faites aux femmes, il a été mis en place des référents au sein de chaque unité

de gendarmerie du département, ainsi qu'une formation des personnels sur ce thème. Il se développe ainsi un réel souci de bien connaître ces phénomènes de violences sexistes, afin de mieux réagir et d'apporter une réponse efficace et appropriée aux victimes.
Le droit des femmes et l'égalité est devenu un axe d'effort pour notre institution et reste, avec la poursuite de la féminisation, un enjeu fort pour la gendarmerie.

Et pour vous personnellement ?

La participation au réseau AVEC me permet de bénéficier d'une ouverture plus grande sur la société civile et de partager différentes expériences avec les correspondants sur un sujet qui me tient à cœur.
Evoluant dans un milieu professionnel encore très majoritairement masculin, le réseau me donne la possibilité de confronter ma vision sur la condition féminine, dans le monde du travail, à celle des correspondants des autres corps de métier et de faire partager ces différents échanges au sein de mon institution.
L'égalité professionnelle entre les personnels masculins et féminins étant garantie, en gendarmerie, par le statut de la fonction publique et le statut général des militaires, ma situation professionnelle est un exemple de l'égalité à laquelle le monde du travail peut accéder.
Cependant, la réalité de notre société nous rappelle chaque jour que nous devons rester vigilants et continuer à travailler pour une meilleure égalité des chances, tant au plan professionnel que personnel.

Pour vous, quelles doivent être les perspectives du réseau AVEC ?

Il est bon que le réseau poursuive l'intégration de correspondant-e-s de différents milieux professionnels, afin que chacun dispose d'une véritable vue d'ensemble sur les pratiques du monde du travail.
Je souhaite tout particulièrement que la dynamique initiée par la gendarmerie de l'Essonne, avec le soutien du réseau AVEC, permette à d'autres groupements de gendarmerie de s'impliquer, de façon significative, dans la lutte contre les violences faites aux femmes et pour le droit des femmes et l'égalité des chances.

Les résultats observés et les perspectives

Toutes ces années de mise en œuvre pratique du réseau AVEC se sont situées dans un contexte qui s'apparente à un travail de laboratoire de la pédagogie du genre. L'esprit de recherche a prévalu dans l'élaboration pragmatique de cet outil. Il fallait imaginer ce réseau en tenant compte des freins et des blocages possibles, construire des supports, démontrer sans cesse que tout ce travail avait un sens et qu'il était utile. L'évaluation que nous pouvons faire à ce jour est contrastée du fait qu'il n'est pas toujours possible d'objectiver les résultats obtenus. De plus, nous constatons que les indicateurs traditionnels ne conviennent pas forcément.

Il y a des données objectives, par exemple le nombre de participants aux différentes manifestations comme les Agoras, le nombre de participants aux formations, le nombre d'outils de communication produits ainsi que le nombre de réunions de correspondants.

Mais il est beaucoup plus aléatoire de mesurer l'impact de ces actions sur l'évolution des mentalités. C'est pourquoi nous sommes vigilants à capitaliser dans un esprit de recherche incessant les actions au fur et à mesure de leur déroulement et de faire partager nos interrogations au travers de nos publications et de nos études.

Quelques éléments de réflexion au niveau du contenu

L'approche intégrée permet d'autres questions, d'autres positionnements et d'autres manières d'appréhender le concept d'égalité entre les femmes et les hommes que ne le faisait une approche spécifique.
Travailler sur le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, c'est obligatoirement se questionner sur sa propre identité sexuée en référence à une intimité des plus profondes. Il faut alors sans cesse en tant qu'individu privé, professionnel et citoyen, se questionner. Il ne faut pas oublier que, dès notre naissance, nous nous habituons à penser le monde social à travers le genre et les différences entre les femmes et les hommes.

Françoise Héritier fonde ainsi l'hypothèse suivante : « *Il m'apparaît que c'est l'observation de la différence des sexes qui est au fondement même de toute pensée, aussi bien traditionnelle que scientifique.* »[1] Elle propose le concept de « valence différentielle des sexes » et le positionne comme un des piliers constitutifs de la perception de la réalité humaine, à travers l'histoire et les cultures.
Françoise Héritier démontre l'ancrage social de la domination des hommes et de la partition du monde en deux grandes catégories distinctes. Selon elle, la société accorde aux deux sexes une « valence » (c'est-à-dire une valeur sociale) différenciée, qui s'appuie sur des croyances essentiellement liées au corps que l'on peut résumer brièvement et de manière schématique de la sorte : les femmes sont fragiles alors que les hommes sont forts. Ainsi, il est légitime d'accorder davantage de pouvoirs aux plus puissants.
Pour renforcer ce propos, Patrick Scharnitzky[2] cite une étude américaine où des bébés, garçons comme filles, mettent plus de temps à identifier leur mère en photographie dans un garage que dans sa cuisine. Inversement, ils mettent plus de temps à reconnaître leur père dans la cuisine que dans le garage. À 8 mois, les bébés sont donc déjà habitués à voir leurs parents dans des environnements spécifiques, plus traditionnellement associés aux tâches qu'ils ont l'habitude d'effectuer. 8 mois, c'est jeune, mais c'est suffisant pour voir émerger les prémices d'un monde social séparé en deux grandes catégories mutuellement exclusives : les hommes et les femmes.

Nous pouvons donc légitimement formuler l'hypothèse que le genre sert d'amorce à toutes les autres formes de discrimination car il nous habitue à penser le monde social à travers les différences entre les hommes et les femmes. Toutes les autres formes de discrimination ne seraient alors que des reproductions d'un schéma de pensée ancré dans notre éducation et contre lequel nous pouvons difficilement lutter.

Enseigner l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, c'est s'attaquer à cette intériorisation des stéréotypes et des valeurs de chacun-e d'entre nous. Si l'on désire que cette domination masculine cesse et que, enfin, nous puissions ensemble femmes et hommes avancer vers une

1. F. Héritier, *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*, Odile Jacob, Paris, 1996.
2. P. Scharnitzky, *Les Pièges de la discrimination*, L'Archipel, Paris, 2006, 235 p.

société non sexiste, il nous paraît donc indispensable de décrypter les fondements mêmes de la construction de la domination masculine et de la reproduction des stéréotypes de sexe qui en découle.
Le propos et toutes les actions du réseau AVEC ont donc essayé de se situer dans le cadre d'une démarche explicative et pédagogique de ces processus pour mieux les appréhender, ce qui permet à partir de ces constats d'entrevoir des réponses souhaitables, concrètes et appropriées.

Notre société cloisonne les disciplines d'enseignement et l'apprentissage ; or, l'approche intégrée doit se situer dans le cadre d'une analyse systémique qui nécessite un effort de réflexion pour entraîner des évolutions, voire des changements de repères.
De ce fait, nous nous sommes donc souvent confrontés à la difficulté de penser et d'organiser les actions dans un cadre systémique. Cela est d'autant plus difficile lorsque les individus ont été conditionnés de tout temps à réfléchir dans un système de compétition.
En effet, il faut souligner l'originalité et l'aspect précurseur du réseau AVEC : réunir autour de la même table des individus venant d'institutions très différentes les unes des autres, d'horizons éloignés, de cultures différenciées, c'est autant de manières de penser différentes et d'enrichissement réciproque.
La pratique du réseau AVEC autorise la production d'un langage commun compréhensible par le plus grand nombre – aussi bien par le correspondant des services fiscaux, ceux de la police, de la DASS, d'une association que celui d'une entreprise.
Cela implique un effort et une volonté de compréhension de la part de toutes et de tous mais exige aussi d'adapter les contenus en fonction de ces différentes données. Cet écueil a pu être résolu en partie du fait même de la prise en compte des fondements théoriques de l'approche intégrée.
En effet, ceux-ci font référence, d'une part, à des grilles de lecture très variées comme l'anthropologie, la biologie, la psychologie, la sociologie ainsi que, d'autre part, à l'économie, l'éducation, l'emploi, la culture, les temps de vie, la politique, la sexualité, les violences.

Quelques modalités au niveau de la forme

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes ne se décrète pas, elle s'organise et ce, quels que soient les publics. C'est pourquoi, en Île-

de-France, nous avons opté pour la création d'un réseau parce que ce type de fonctionnement est très vite apparu comme le plus adapté. Il faut, en effet, recourir à des moyens adéquats pour permettre la prise en considération par le plus grand nombre du concept de l'approche intégrée du genre.
Certains temps du fonctionnement de ce réseau se situent dans un cadre formel privilégié : les réunions des correspondant-e-s par exemple, qui permettent entre autres les échanges de pratiques. Pour que l'alchimie se produise entre les personnes, il faut du temps pour établir un climat de confiance et susciter une complicité orientée vers le même objectif.
Dans ce type de réseau, le turnover des fonctionnaires peut vite devenir une difficulté. Les correspondant-e-s changent en effet assez souvent de poste et évoluent dans leur carrière. Il est donc nécessaire de ne pas se montrer rigide dans la composition du réseau, ni même d'ailleurs dans l'assiduité aux réunions ; l'essentiel est de s'investir de manière volontariste, et en fonction de ses possibilités et disponibilités.

La réussite d'un réseau tel que le réseau AVEC dépend en grande partie de la relation privilégiée qui doit s'établir entre la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité et l'organisme chargé de la coordination. Pour que le binôme fonctionne, il est nécessaire d'établir une confiance réciproque qui s'inscrit dans la durée. Il s'agit d'un véritable partenariat.

Les compétences nécessaires de l'organisme qui anime ce type de réseau doivent être diverses et couvrir plusieurs champs : une connaissance pointue de l'approche intégrée du genre, la perception du fonctionnement de l'administration, une capacité à créer des supports de qualité (ludiques, valorisants et diffusables auprès d'un large public), et enfin l'aptitude à mettre en œuvre une dynamique de groupe spécifique. En effet, la réactivité aux propositions des différents réseaux doit être rapide et souple pour permettre aux correspondant-e-s de se trouver toujours dans une dynamique.

La mise en œuvre d'un réseau de cette ampleur demande aussi des moyens financiers adaptés pour élaborer des supports d'une qualité optimale. Les fonds de l'État et des collectivités territoriales peuvent être complétés par le Fonds social européen. Toutefois, il faut préciser qu'étant donné le sys-

tème de fonctionnement d'attribution et de versement des subventions, il est fondamental d'anticiper les actions entreprises en termes de trésorerie adéquate.

Les perspectives

Le réseau AVEC n'est plus à présent dans une période d'expérimentation. Fort de son expérience, sa méthodologie a pu essaimer. En attestent dans d'autres lieux, de nouveaux réseaux « égalité des chances entre les femmes et les hommes », dans des régions comme le Limousin, la Guadeloupe, la Martinique, la Basse-Normandie, qui ont vu le jour en intégrant les réalités locales. Déjà, des jumelages entre réseaux se constituent à l'exemple du réseau Feminhom en Guadeloupe et du réseau AVEC en Île-de-France.

Aujourd'hui, les perspectives de développement des réseaux AVEC se situent dans leur élargissement à des partenariats encore plus diversifiés. C'est d'ailleurs déjà le cas. La participation d'entreprises labellisées « Égalité », comme quelques-unes à Paris ou bien dans des collectivités territoriales et des fédérations associatives, comme en Seine-Saint-Denis, permettent un essaimage plus large et un échange de pratiques plus variées.
Les actions générées par le réseau AVEC commencent à se transférer sur le territoire national, à Caen par exemple, mais aussi dans l'Union européenne comme à Athènes. La méthodologie créée par le réseau AVEC s'exporte donc dans d'autres contextes socioculturels. Et cela se vérifie également avec l'élaboration d'un plan « Égalité entre les femmes et les hommes » entre l'État et les régions, en Slovaquie qui s'appuie là aussi sur l'expertise du réseau AVEC.

Le diplôme interuniversitaire « égalité des chances entre les femmes et les hommes » permet aussi un vaste échantillon d'actions avec une approche intégrée en Île-de-France et dans les régions grâce aux mémoires écrits par les étudiant-e-s. Ces mémoires doivent être en lien avec l'activité professionnelle des étudiant-e-s et favoriser la mise en œuvre d'actions sur leur territoire respectif. Ainsi, plusieurs réalisations locales commencent à émerger.
Afin de faciliter l'échange de bonnes pratiques entre pays de l'Union européenne, un diplôme européen est à l'étude.

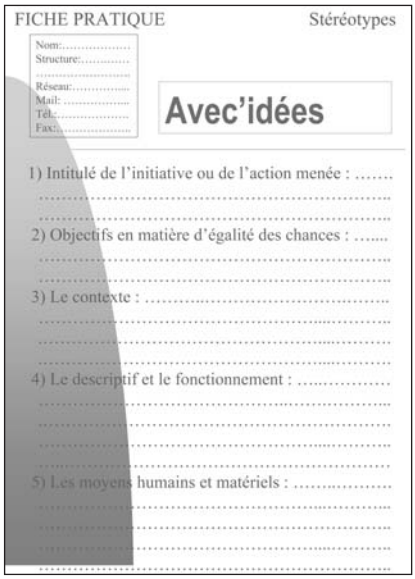
L'étude « L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique d'État à Paris » réalisée par le réseau AVEC de Paris a permis, là aussi, de développer un savoir-faire transférable à d'autres institutions. D'ores et déjà, d'autres administrations peuvent s'impliquer dans ce type de démarches, les correspondantes et les correspondants jouant, ici, un rôle prépondérant en tant que personne ressource et élément déclencheur.
C'est en rendant lisibles les inégalités et en les quantifiant qu'on ne pourra plus les occulter, qu'elles seront visibles et que des actions pourront s'engager.
La formation des personnes à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doit devenir un objectif prioritaire dans les prochaines années, et ce dans tous les secteurs. D'ores et déjà, des formations de sensibilisation se développent, non seulement vis-à-vis des agentes et des agents d'insertion mais aussi vis-à-vis du personnel d'administrations, de collectivités territoriales, d'entreprises et de syndicats.
Il s'agit également d'établir une vigilance permanente pour que l'enseignement de l'approche intégrée du genre mobilise tous les acteurs du monde de l'éducation afin que les enfants puissent concevoir cette démarche comme incontournable. Mettre en œuvre des formations auprès des éducatrices et des éducateurs, des enseignants et des enseignantes d'IUFM (Institut universitaire de formation des maîtres) semble indispensable. La Boucle a pu ainsi réaliser des formations auprès d'enseignantes et d'enseignants en Belgique ou bien auprès du personnel d'animation de centres aérés de la ville de Paris avec des résultats très positifs pour les professionnel-le-s qui appliquent désormais une pédagogie de la mixité.

Étant donné l'évolution de la société dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, nous pouvons raisonnablement espérer dans les prochaines années la création de nombreux réseaux. Nous avons en projet de regrouper régulièrement ces réseaux afin d'échanger au niveau des pratiques et d'éviter ainsi une dispersion d'énergie.

Les perspectives semblent donc diverses et multiples avec, comme objectif principal, celui de continuer à diffuser et à sensibiliser le plus largement possible le concept d'approche intégrée du genre.

Fiche n° 1

Exemple de fiches extraites de l'« Annuaire des bonnes pratiques »

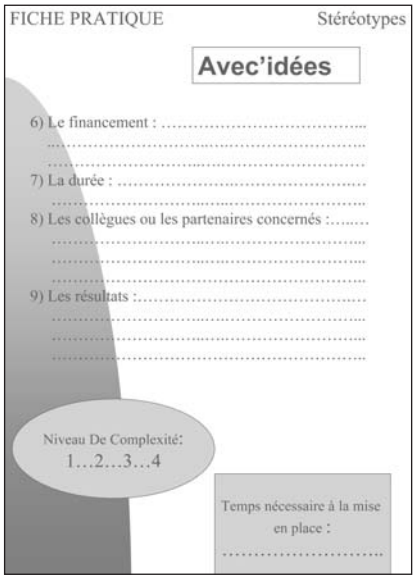


FICHE PRATIQUE Stéréotypes

Nom:.....
Structure:.....
.....
Réseau:.....
Mail: .....
Tél:.....
Fax:.....

Avec'idées

1) Intitulé de l'initiative ou de l'action menée : .....
.....
.....
2) Objectifs en matière d'égalité des chances : .....
.....
.....
3) Le contexte : .....
.....
.....
.....
4) Le descriptif et le fonctionnement : .....
.....
.....
.....
.....
5) Les moyens humains et matériels : .....
.....
.....
.....
.....



FICHE PRATIQUE Stéréotypes

Avec'idées

6) Le financement : .....
.....
.....
7) La durée : .....
.....
8) Les collègues ou les partenaires concernés : .....
.....
.....
.....
9) Les résultats : .....
.....
.....
.....

Niveau De Complexité:
1…2…3…4

Temps nécessaire à la mise en place :
.....

Fiche n° 2

Le diplôme interuniversitaire « Égalité des chances entre les femmes et les hommes »

Les universités Paris-III et Paris-VI, qui apportent des compétences complémentaires dans des champs professionnels différents, s'associent pour organiser le diplôme, avec l'appui de leurs services respectifs de formation continue, en partenariat avec le réseau AVEC et La Boucle.

Les objectifs

La formation proposée vise trois objectifs principaux : scientifique, méthodologique et pratique

- **Accroître ses connaissances théoriques** en matière de production et de reproduction des modèles de société à partir des travaux de chercheurs et chercheuses spécialisés dans ce domaine :
  – **comprendre** les enjeux sociologiques, politiques et économiques sous-jacents à la problématique de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
  – **développer** une lecture transdisciplinaire de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

- **Développer une approche intégrée et coopérative** de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes :
  - **repérer** les espaces d'interdépendance des interventions des différents acteurs (politiques, économiques et associatifs) pour concevoir les modalités de leur coopération ;
  - **favoriser** la participation et l'implication des actrices et des acteurs aux initiatives menées sur cette problématique ;
  - **diffuser et développer** les réponses de la société civile pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
  - **élaborer** une politique de communication active et argumentée.

- **Se professionnaliser** en construisant la fonction de référent-e-«égalité des chances entre les femmes et les hommes» :
  - **piloter** les actions en faveur de l'égalité des chances, gérer les projets ;
  - **constituer** des réseaux et animer les partenariats ;
  - **mener** des actions d'information auprès des actrices et des acteurs sur les sites d'intervention ;
  - **analyser, évaluer** et **modéliser** ses pratiques professionnelles.

Déroulement du programme

La durée totale de la formation est de 500 heures sur un an, réparties entre les enseignements à l'université (360 heures) et l'intervention sur le terrain à partir d'un projet ou d'une enquête à conduire (**140 heures tutorées).** La formation se déroule sur douze mois, de mi-octobre à fin septembre, à raison de trois jours consécutifs tous les mois et une semaine complète chaque trimestre. Les heures d'intervention sur le terrain seront à répartir tout au long de la formation.

Programme

Module 1

De la construction sociale des identités féminines et masculines

Objectifs

– Appréhender les concepts liés à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
– Comprendre par une approche pluridisciplinaire comment se constituent les identités individuelles et collectives.
– Identifier les invariants constitutifs à toute société qui sont au cœur des inégalités entre les femmes et les hommes.

Contenus

Introduction : le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Le *mainstreaming* et la démarche intégrée.

Les rapports sociaux sexués : les notions de genre et de sexe

– Genre et sexe : quelles différences ? Histoire, implications, applications.
– L'approche de genre dans les différentes disciplines scientifiques : la philosophie, la linguistique, la psychologie, la sociologie, l'ethnologie/anthropologie, les sciences dures.
– Corps, reproduction, sexualité : l'obligation de procréer, la socialisation du biologique, la division des rôles dans la sexualité, bioéthique.

Le rôle du langage dans la construction de l'identité sexuée

– Histoire linguistique.
– Le genre grammatical.
– Stratégies descriptives, d'autres voies possibles.
– La féminisation du langage, une volonté politique.
– La norme linguistique : les dictionnaires, le discours de la presse, les médias.
– Comment réécrire et réinvestir le neutre ?

La violence sexiste : instrument de la domination masculine

Les différentes formes de violences, les processus institués.

Module 2

Pour une démarche intégrée tout au long de la vie : de l'éducation à l'égalité professionnelle

Objectifs

– Analyser les processus sociaux dans les sphères privée et publique qui participent à la reproduction des rapports sociaux sexués.
– Affiner son esprit critique en prenant le recul nécessaire face aux stéréotypes sexistes.
– Construire son propre argumentaire pour valoriser ses prises de position.
– Conceptualiser et décliner la notion d'égalité tout au long de la vie.

Contenus

L'éducation

– Le sexisme dans les livres et les jeux d'enfants.
– Institution scolaire et mixité : analyse des effets et des causes de la division sexuée de l'orientation.
– Femmes et mathématiques, femmes et sciences.
– Sport et femmes.

Les temps sociaux sexués

– La répartition sexuée du temps et de l'espace.
– Les rôles sexués dans les tâches domestiques et familiales, la double journée des femmes : évolution et résistance.

La situation des femmes dans l'activité professionnelle

– Les femmes et le marché du travail : constat et analyse.
– Les inégalités de salaires.
– Le temps de travail et le temps partiel – « contraints » et « choisis ».
– La place des femmes en Europe (emploi, accès aux services) : quels modèles sociaux ?
– Les femmes et le syndicalisme.
– Le premier bilan de la négociation de l'égalité professionnelle (loi du 9 mai 2001).

Les représentations face au chômage et à l'emploi, l'égalité professionnelle

– Les représentations face au chômage et à l'emploi.
– Femmes et entreprises : responsabilité sociale des entreprises, témoignages.
– Le harcèlement sexuel au travail.

Espace public et espace privé

– La participation politique des femmes à la vie de la cité : les militantismes féminins, la parité et le pouvoir d'action sous forme d'enquête.
– L'art, la culture et les femmes.
– Le sexisme dans les médias.

Module 3

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes : actions politiques et politiques d'action

Objectifs

– Identifier les processus de production des savoirs vers l'égalité des chances.
– Connaître et pouvoir utiliser les textes législatifs du droit des femmes.
– Analyser le rôle des politiques européennes et onusiennes.

Contenus

Le féminisme : théories et histoire

– Approche des théories du féminisme.
– Les deux gouvernements : la famille et la cité.
– Les révolutions des femmes, l'histoire du féminisme et des mouvements féministes.
– Le féminisme anglais à l'époque victorienne.

L'approche législative des droits des femmes :

Introduction : Comment utiliser le droit ?

– La révolution contraceptive et le droit à l'avortement.
  Planning familial.
– Le rôle du droit dans l'inscription des inégalités.
– Les droits civiques et la critique féministe du droit.
  Évolution du droit de la famille : union libre, mariage, divorce, système de filiation, etc.

Les politiques européennes

Les traités de Rome et d'Amsterdam. Les textes législatifs et les directives européennes et approche comparative européenne : l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne.

La dimension internationale

Politiques onusiennes et approche comparative entre pays (questions africaines et québecoises en 2005/2006).

Module 4

Soutien méthodologique

Objectifs

– Maîtriser les méthodes et les outils pour impulser et conduire tout type d'action en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
– Mettre en pratique ses capacités d'analyse, d'organisation et de communication écrite et orale.

Contenus

– Initiation à la recherche.
– La méthodologie d'enquête et la conduite de projet/action.
– La recherche et le traitement de l'information.
– Techniques de communication écrite et orale.
– La création de supports pédagogiques.
– La conception et l'animation de réseaux.

Module 5

Projet tutoré – Recherche ou recherche action

140 heures

Objectifs

– Intégrer le concept d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans un projet professionnel, associatif ou privé et apprendre à mettre en œuvre une démarche pédagogique intégrée.

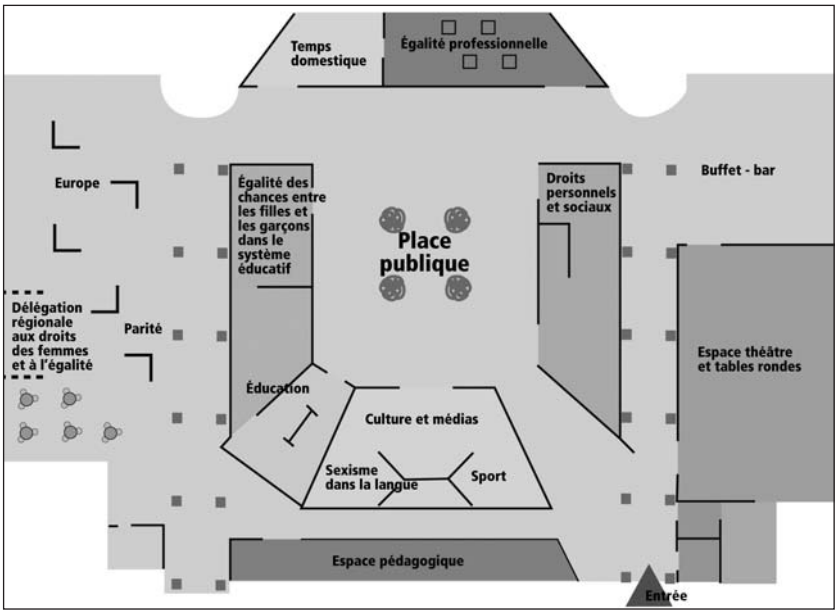
L'objectif visé est la mise en pratique des acquisitions en matière de recherche et d'action sur le terrain en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Le module est validé par la rédaction d'un mémoire de 50 pages minimum, portant sur un sujet de recherche, une action ou une recherche en milieu professionnel et donnant lieu à une soutenance orale devant un jury composé d'universitaires et de professionnels et/ou spécialistes de la question.

Le projet tutoré représente environ 140 heures de travail sur le terrain, réparties de manière individualisée tout au long de la formation par le ou la stagiaire. Durant cette période, les stagiaires sont encadrés par un directeur ou une directrice de mémoire.

Fiche n° 3

Le plan de l'Agora de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à la Cité des sciences et de l'industrie à Paris



Fiche n° 4

Quelques témoignages de formation

Que retirez-vous de cette formation ?

Au delà de l'apport pédagogique, de contenu, de contenant, d'échanges d'idées ... cela m'a permis de me questionner non seulement à titre professionnel mais également personnel ! Que demander de plus !

Quels sont, parmi les thèmes abordés pendant la formation, ceux qui vous ont le plus intéressés ?

La réflexion sur ce thème de manière générale, le fait de voir l'ampleur des points à aborder (davantage que ceux que j'imaginais) -
La possibilité de pouvoir échanger avec des personnes qui ont une autre approche -

Que retirez-vous de cette formation ?

Elle m'a permis de définir un peu mieux la façon d'aborder et d'adapter cet problématique avec mon public.
Elle m'a également permis de me reposer (ou de me poser) certaines questions sur mes propres représentations (indispensable à mon avis pour animer le module).

Que retirez-vous de cette formation ?

Pour arriver à une égalité entre les femmes et les hommes, le chemin est long et laborieux et nous en sommes qu'au début.

Conclusion

La mise en place du réseau AVEC en Île-de-France ne constitue pas une action de la même teneur que celles, nombreuses, qui ont été menées depuis des années dans le domaine des droits des femmes.

Nous avons en effet exposé dans ce cahier comment le réseau AVEC constituait le socle méthodologique de l'approche sur lequel s'appuie désormais la réflexion des protagonistes qui ont à conduire les politiques publiques dans le champ de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Nous avons présenté la palette des outils divers que ce réseau propose comme supports pédagogiques pour la réalisation pertinente de projets à réaliser.

L'expérience de la constitution du réseau que nous avons décrite a été menée au départ dans une démarche pragmatique. Elle s'est affirmée progressivement au cours de son développement en se dotant d'une méthode de fonctionnement efficace. Nous avons montré comment la méthodologie proposée a permis que se déploie une expérimentation pour la mise en application de l'approche intégrée du genre au niveau des services publics de la région Île-de-France et des départements qui la composent.

L'originalité de la démarche, au-delà des éléments que nous avons abordés dans ce cahier, réside aussi dans la collaboration soutenue et durable qui s'est instaurée pour cette activité particulière entre un service de l'État, à savoir la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité en Île-de-France, et une association, La Boucle. Cette coopération s'est appuyée tout d'abord sur une confiance forgée au fil des ans, elle s'est ensuite accentuée en développant un esprit de recherche durable élaboré avec d'autres structures. Elle s'est enfin enrichie d'échanges réciproques à partir d'actions menées sur le terrain qui permettent de croiser à la fois les apports théoriques et pratiques de l'action associative et celle de l'État.

Les pouvoirs publics ont, durant ces dernières années soutenu financièrement les associations dans les actions dont celles-ci avaient l'initiative ; mais l'État a aussi fait appel aux associations pour la conduite de projets dont lui-même ne pouvait assurer la réalisation.

Le réseau AVEC représente donc une illustration concrète de l'interaction entre État et structure associative, optimisant de ce fait l'impact des résultats générés pour répondre aux exigences énoncées. Cette manière de faire garantit aussi l'intérêt général et participe à la construction d'une société où l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est conçue comme constitutive d'une démocratie moderne et durable.

L'originalité du réseau AVEC est, quant à elle, marquée par son caractère généraliste qui introduit la réflexion et la prise en compte de l'a pproche du genre dans tous les thèmes de la vie. Nous sommes conscients que des orientations connexes peuvent être prises pour mettre en œuvre l'approche intégrée du genre, mais l'évaluation du fonctionnement de ce réseau et les résultats dont il peut se prévaloir légitiment et encouragent le transfert de cette méthode de travail.

Découlant de cette démarche du réseau AVEC tant au niveau de la méthode de travail utilisée que des thématiques abordées de manière transversale, plusieurs programmes centrés sur des thèmes particuliers s'inscrivent actuellement dans ce concept et se développent en Île-de-France : il s'agit par exemple du programme FAIRE (Femmes Approche Intégrée Régionale pour l'Emploi) qui consiste essentiellement à intégrer le concept d'approche du genre dans les politiques publiques de l'emploi, du fonctionnement des commissions départementales de lutte contre les violences faites aux femmes, il s'agit enfin des actions collectives d'information mises en place en collaboration avec les CIDF d'Île-de-France.

Le réseau AVEC et sa méthodologie de fonctionnement ne représentent donc pas une action en elle-même. Il constitue, en réalité, un socle méthodologique possible sur lequel peuvent s'appuyer l'élaboration et la mise en œuvre de toutes les actions menées par les pouvoirs publics et les partenaires impliqués.