



N° 4454

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 6 mars 2012.

RAPPORT D'ACTIVITÉ **pour 2011-2012**

DÉPOSÉ

*en application de l'article 6 septies de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative
au fonctionnement des assemblées parlementaires*

AU NOM DE LA DÉLÉGATION AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES
HOMMES ET LES FEMMES ⁽¹⁾

PAR MME MARIE-JO ZIMMERMANN

Députée.

(1) La composition de cette Délégation figure au verso de la présente page.

La Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes est composée de : Mme Marie-Jo Zimmermann, *présidente* ; Mmes Danielle Bousquet, Geneviève Levy, Bérengère Poletti, *vice-présidentes* ; Mme Martine Billard, M. Olivier Jardé, *secrétaires* ; Mmes Edwige Antier ; Marie-Noëlle Battistel ; Huguette Bello ; Marie-Odile Bouillé ; Chantal Bourragué ; Valérie Boyer ; Martine Carrillon-Couvreur ; Joëlle Ceccaldi-Raynaud ; Marie-Françoise Clergeau ; Catherine Coutelle ; Pascale Crozon ; Marie-Christine Dalloz ; Claude Darciaux ; Marianne Dubois ; M. Guy Geoffroy ; Mmes Arlette Grosskost ; Françoise Guégot ; MM. Guénhaël Huet ; Bruno Le Roux ; Mmes Gabrielle Louis-Carabin ; Jeanny Marc ; Martine Martinel ; Henriette Martinez ; M. Jean-Luc Pérat ; Mmes Josette Pons ; Catherine Quéré ; MM. Jacques Remiller ; Daniel Spagnou ; Philippe Vitel.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	7
PREMIÈRE PARTIE : L'ENTRÉE DES FEMMES AU SEIN DE CERTAINS BASTIONS MASCULINS	9
I- UNE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE PERSISTANTE	9
A. LES FEMMES RESTENT MAJORITAIREMENT EMPLOYÉES DANS DES MÉTIERS DE SERVICE ET D'ÉDUCATION	10
B. LES HOMMES SE RÉPARTISSENT PLUS DIVERSEMENT DANS L'EMPLOI	13
II.- L'OUVERTURE AUX FEMMES DES MÉTIERS MASCULINS	14
A. UNE INTÉGRATION RÉUSSIE	14
1. Les femmes apportent souvent un autre regard dans l'entreprise	14
2. Elles font avancer certains dossiers	15
3. Les entreprises doivent adapter certaines composantes des postes de travail à la présence des femmes.....	16
4. Une fois confrontées de manière régulière à la présence des femmes, les entreprises se félicitent généralement de la mixité.....	17
B. DES POINTS D'OMBRE SUBSISTENT.....	17
1. Les femmes continuent à ne pas se tourner spontanément vers les métiers masculins.....	18
<i>a) Le poids des stéréotypes</i>	<i>18</i>
<i>b) Les jeunes femmes souffrent encore d'une certaine sous-estimation de leurs capacités.....</i>	<i>19</i>
<i>c) Elles ont également peur de ne pas pouvoir mener de front une vie professionnelle fournie et une vie familiale.....</i>	<i>19</i>
2. Les femmes sont jugées plus durement que les hommes	20
3. Dans les métiers à dominante masculine l'articulation entre le temps de travail et la vie personnelle n'est pas optimale	21
<i>a) Une gestion difficile des congés maternité</i>	<i>21</i>
<i>b) Un lien insuffisant entre les crèches et le lieu de travail.....</i>	<i>22</i>

<i>c) Un temps partiel peu valorisé</i>	22
4. Les métiers masculins supposent des sacrifices qui peuvent être vécus avec culpabilité par les femmes	22
5. La persistance d'inégalités professionnelles	23
<i>a) Le système du plafond de verre joue encore à plein</i>	23
<i>b. Parfois les inégalités salariales demeurent</i>	24
III. – IL FAUT ACCOMPAGNER CE CHANGEMENT DANS LA SOCIÉTÉ EN FAISANT ÉVOLUER LES MENTALITÉS	24
A. LA NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DU MODÈLE SOCIAL	25
B. L'IMPÉRATIVE PARTICIPATION DE L'ÉCOLE À LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES.....	28
1. Une exclusion traditionnelle des filles des filières scientifiques et sélectives...	28
2. ...Qui résulte uniquement de facteurs sociaux et non biologiques	29
3. L'école, espace privilégié de l'évolution des mentalités	30
C. L'ENTRÉE DES FEMMES DANS LES MÉTIERS MASCULINS DOIT DÉSORMAIS S'ACCOMPAGNER D'UNE ENTRÉE DES HOMMES DANS LES MÉTIERS FÉMININS	31
TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION	35
RECOMMANDATIONS ADOPTÉES	39
ANNEXE 1 : AUDITIONS MENÉES PAR LA DÉLÉGATION LISTE DES PERSONNES ENTENDUES	41
DEUXIÈME PARTIE : L'ACTIVITÉ DE LA DÉLÉGATION DE JANVIER 2011 À MARS 2012	141
I. - LES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES DE LA DÉLÉGATION	141
A. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE	141
B. LA DÉFENSE DU STATUT DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL	143
1. La proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, déposée par MM. Gérard Cherpion, Bernard Perrut et Jean-Charles Taugourdeau (n° 3369)	143
2. La proposition de loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives déposée par M. Jean-Luc Warsmann (n° 3369)	144
C. LA LUTTE CONTRE LA PROSTITUTION	145
II. - LES ACTIVITÉS DE CONTRÔLE DE LA DÉLÉGATION	145
A. LE SUIVI DES LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE	145
1. Les travaux sur l'égalité professionnelle	146
2. « Gros plan » sur le rapport de situation comparée.....	147

B. LE SUIVI DE LA LOI N° 2011-103 DU 27 JANVIER 2011 RELATIVE À LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	149
C. LE SUIVI DES CRÉDITS ATTRIBUÉS AU PLANNING FAMILIAL	150
III. - LES THÈMES DE TRAVAIL RETENUS PAR LA DÉLÉGATION	150
1. L'accès des mineurs à la contraception	150
2. Le temps partiel	152
3. Le genre et la dépendance	153
4. La théorie du genre	154
IV. - LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES	156
A. AUDITIONS DE LA DÉLÉGATION	156
1. Mme Michelle Bachelet, directrice exécutive d'ONU-Femmes	156
2. Mme Kah Walla, candidate à l'élection présidentielle du Cameroun	156
B. SEPTIÈME SOMMET DES PARLEMENTAIRES DU G8/G20	157
C. RENCONTRES DE LA DÉLÉGATION AVEC DES PERSONNALITÉS ÉTRANGÈRES	157
1. Demandes d'information adressées à la présidente de la Délégation sur la législation relative à la parité dans les conseils d'administration	157
2. Présentation du travail de la Délégation à des délégations étrangères	158
V. - TABLES RONDES, COLLOQUES ET RENCONTRES	158
1. Tables rondes et colloques	158
2. Réunions et rencontres	160
ANNEXE 2 : AUDITIONS SUR LE GENRE MENÉES PAR LA DÉLÉGATION	161
ANNEXE 3 : DIVERSES AUDITIONS MENÉES PAR LA DÉLÉGATION	259

MESDAMES, MESSIEURS,

En application du IV de l'article 6 *septies* de l'ordonnance n° 58-1100 du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dresse un bilan des actions qu'elle a menées et des travaux auxquels elle a participé, de janvier 2011 à mars 2012, au travers de ce présent rapport d'information.

Depuis sa création en 1999, la Délégation entend promouvoir une culture paritaire dans l'ensemble de notre société. Et, en cette fin de législature, il peut être constaté qu'au cours de ces cinq dernières années, elle a inlassablement fait entendre sa voix à ce sujet, favorisant la parité en politique ⁽¹⁾, luttant pour assurer aux femmes des droits dignes pour leurs retraites ⁽²⁾ et veillant par ailleurs à renforcer leurs droits civiques ⁽³⁾ et sociaux ⁽⁴⁾.

Mais au cours de toutes ces années, la préoccupation première de la Délégation a été de veiller à une bonne insertion des femmes dans le monde du travail. Pas moins de cinq rapports de sa présidente ont successivement étudié les conditions de l'égalité des filles et des garçons dans le système éducatif (n° 1295,

(1) *Rapport d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann sur la proposition de loi de M. Jean-Luc Warsmann facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général (n° 597, janvier 2008) et rapport d'information de Mme Pascale Crozon sur la proposition de loi de M. Bruno Leroux visant à renforcer l'exigence de parité des candidatures aux élections législatives (n° 2507, mai 2010).*

(2) *Rapport d'information de Mme Claude Greff sur les femmes et leur retraite (n° 1028, juillet 2008), rapports d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann sur l'article 38 du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 (n° 1985, octobre 2009) et sur le projet de loi portant réforme des retraites (n° 2762, juillet 2010).*

(3) *Rapport d'information de M. Guénaél Huet sur le projet de loi pénitentiaire (n° 1900, septembre 2009) et rapport d'information de Mme Bérengère Poletti sur le projet de loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public (n° 2646, juin 2010).*

(4) *Rapports d'information de Mme Bérengère Poletti sur l'application de la loi n° 2001-588 du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de grossesse et à la contraception (n° 1206, octobre 2008) et sur la contraception des mineures (n° 3444, juin 2011) et rapport d'information de Mme Marianne Dubois sur le genre et la dépendance (n° 3920, novembre 2011).*

décembre 2008), de l'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise (n° 2125, décembre 2009), du temps partiel (n° 3602, juin 2011), de l'application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises (n° 3621, juillet 2011) et de la parité au sein de la fonction publique (n° 4232, janvier 2012).

S'inscrivant dans la logique d'une telle continuité, la Délégation a choisi de consacrer la première partie de son dernier rapport d'activité de la XIII^e législature au thème de l'entrée des femmes au sein des métiers à prédominance masculine. Pourquoi des femmes choisissent-elles d'effectuer leur parcours professionnel dans un milieu essentiellement masculin ? Comment organisent-elles leur carrière ? Comment parviennent-elles à rester « femmes » au milieu d'équipes d'hommes ? Comment leur milieu professionnel les accepte-t-il ?

Puis, dans sa seconde partie, le rapport présente les diverses interventions de la Délégation dans le débat parlementaire, tant par les recommandations qu'elle a proposées sur différents textes législatifs – à l'exception de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle qui a fait l'objet d'une analyse dans le précédent rapport d'activité de la Délégation – que par les propositions qu'elle a adoptées à la suite de la présentation des travaux des deux groupes de travail qu'elle a constitués. Incluant également nombre de comptes rendus d'auditions qui n'ont pas fait l'objet de rapports d'information, le présent rapport présente par ailleurs les principales activités internationales ou manifestations nationales auxquelles ont pris part les membres de la Délégation.

PREMIÈRE PARTIE : L'ENTRÉE DES FEMMES AU SEIN DE CERTAINS BASTIONS MASCULINS

Alors qu'en 2009, les femmes représentent près de la moitié de la population active (47,7 %), elles ne se répartissent pas de façon paritaire dans le monde du travail : de fait, comme les élèves et les étudiants choisissent majoritairement de suivre des études différentes selon leur sexe, les femmes et les hommes n'occupent pas les mêmes catégories d'emploi, certaines se caractérisant par une véritable hégémonie masculine ou féminine (I). Pourtant, tout au long du XX^e siècle, des pionnières ont progressivement intégré des sphères professionnelles traditionnellement réservées aux hommes. Une ouverture plus générale des métiers masculins s'en est suivie (II) mais elle doit aujourd'hui être accompagnée par la recherche d'une évolution des mentalités (III).

I- UNE SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE PERSISTANTE

Malgré les grands discours sur la nécessaire égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un grand nombre de métiers restent encore aujourd'hui fortement sexués. On continue ainsi de s'étonner de voir une femme pilote d'avion, chef cuisinier ou gendarme et un homme puériculteur, homme de ménage ou secrétaire parce que traditionnellement, il est communément admis que les femmes sont douces, introverties et altruistes et que les hommes sont forts, extravertis et courageux.

Or, cette division sexuée de certains métiers emporte des conséquences importantes quant à leur valorisation. Ainsi, entendue par la Délégation en novembre 2010, Mme Rachel Silvera, maître de conférence à l'Université Paris-Ouest-Nanterre, indiquait que, lors des évaluations des emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine (c'est-à-dire des emplois où il y a plus de 70 % de femmes ou d'hommes), « *les notions de qualification, de pénibilité, de technicité, d'encadrement, de rôle du diplôme, ou encore la polyvalence sont plus ou moins bien valorisés* »⁽¹⁾. Ainsi, dans les emplois à prédominance féminine (A), les compétences sont souvent invisibles et non reconnues ; au contraire, les emplois à prédominance masculine (B) se caractérisent par la reconnaissance d'un « vrai métier » qui s'appuie sur des techniques précises bien délimitées et sur une « culture métier » forte, avec des revendications collectives clairement exprimées et des rémunérations plus élevées.

⁽¹⁾ Auteure de l'étude « Comparez les emplois entre les hommes et les femmes ». Voir le rapport d'information n° 3621 de Mme Marie-Jo Zimmermann relatif à l'application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises, p. 61.

A. LES FEMMES RESTENT MAJORITAIREMENT EMPLOYÉES DANS DES MÉTIERS DE SERVICE ET D'ÉDUCATION

Aux termes des enquêtes emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), sur le marché du travail, la concentration des femmes est manifeste dans les métiers du tertiaire (services, éducation-santé-action sociale) et dans les activités financières et immobilières.

ÉVOLUTION DE LA PRÉSENCE DES FEMMES SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ

En %

	2002	2007	2010 ⁽¹⁾
Agriculture, sylviculture et pêche	30,1	29,4	29,3
Industries agricoles et alimentaires	39,6	41,2	39,2
Industries des biens de consommation	45,1	48,2	
Industrie automobile	17,1	16,2	
Industries des biens d'équipement	19,8	17,9	
Industries des biens intermédiaires	23,4	26,0	
Énergie	22,0	19,9	
Construction	9,3	9,1	9,7
Commerce et réparations	45,5	45,8	46,8
Transports	22,9	23,5	28,3
Activités financières	53,2	58,9	55,5
Activités immobilières	54,8	56,5	56,7
Services aux entreprises	40,8	40,9	
Services aux particuliers	60,9	61,9	
Éducation, santé, action sociale	72,4	74,9	67,3
Administrations	51,6	52,6	
Total	45,0	46,9	(1) : Une nouvelle nomenclature est désormais utilisée par l'INSEE, rendant de ce fait les comparaisons plus difficiles

Source : Insee, enquêtes emploi 2010, 2007 et 2002

A contrario, les femmes sont particulièrement peu représentées dans les métiers techniques (17,8 % des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise, 13,7 % des techniciens, 12,2 % des contremaîtres et agents de maîtrise et 8 % des ouvriers qualifiés sont des femmes), dans la police et les métiers militaires (16,5 %), ainsi que parmi les chefs d'entreprise de plus de 10 salariés (17,1 %) et les chauffeurs (7,6 %).

La participation des femmes reste encore très concentrée dans certains métiers spécifiques. On constate en effet qu'en 2006, 10 des 87 familles professionnelles regroupent près de la moitié des emplois qu'elles occupent (46,4 %) et qu'en 2009, 12 de ces familles en regroupent plus de la moitié (50,7 %). Dans les deux cas, les cinq catégories les plus féminisées sont les assistants maternels, les aides à domicile et aides ménagères, les secrétaires, les aides-soignants, et les infirmiers et sages-femmes.

LES 10 FAMILLES PROFESSIONNELLES COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE FEMMES EN 2006

	Part de femmes dans la famille professionnelle	Part de femmes dans l'emploi féminin
Agents d'entretien	72,1	6,8
Enseignants	64,9	6,2
Vendeurs	75,8	5,8
Employés administratifs de la fonction publique	72,9	5,0
Secrétaires	97,9	4,2
Aides-soignants	92,5	3,9
Employés administratifs d'entreprise	78,9	3,7
Infirmiers, sages-femmes	88,9	3,7
Aides à domicile et aides ménagères	98,0	3,7
Pro. action sociale, culturelle et sportive	66,9	3,4
Total des familles professionnelles citées	77,7	46,4
Total de l'ensemble des professions	46,5	100,0

Source : Enquête Emploi 2006, Insee ; Traitement Dares, France métropolitaine

**LES 12 FAMILLES PROFESSIONNELLES COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE DE FEMMES
EN 2010**

En %

	Part de femmes dans la famille professionnelle	Part de femmes dans l'emploi féminin
Agents d'entretien	69,8	7,2
Enseignants	65,6	5,8
Employés administratifs de la fonction publique	74,5	5,6
Vendeurs	75,9	5,3
Aides à domicile et aides ménagères	97,7	4,1
Aides-soignants	90,3	3,9
Secrétaires	92,5	3,9
Infirmiers, Sages-femmes	90,3	3,8
Assistants maternels	98,0	3,4
Employés administratifs d'entreprise	87,5	2,7
Employés de la comptabilité	99,2	2,6
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	75,4	2,4
Total des familles professionnelles citées	77,7	50,7
Total des familles professionnelles citées	47,4	100,00

Source : L'égalité entre les femmes et les hommes – Chiffres-clés 2010 – Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

B. LES HOMMES SE RÉPARTISSENT PLUS DIVERSEMENT DANS L'EMPLOI

À titre de comparaison avec les métiers à prédominance féminine, en 2006, les 10 premières des 87 familles professionnelles dans lesquelles les hommes sont les plus nombreux regroupaient 32,9 % de leurs emplois tandis qu'en 2010, les 12 premières de ces familles n'en regroupaient que 35,7 %.

LES 10 FAMILLES PROFESSIONNELLES COMPTANT LE PLUS GRAND NOMBRE D'HOMMES EN 2006

En %

	Part des hommes	Part dans l'emploi masculin
Conducteurs de véhicules	91,2	5,2
Ouvriers qualifiés bâtiment, second œuvre	97,5	4,4
Agriculteurs, éleveurs, sylviculteurs, bûcherons	72,2	3,6
Techniciens et agents de maîtrise maintenance et organisation	88,7	3,3
Enseignants	35,1	2,9
Ouvriers qualifiés manutention	85,4	2,9
Armée, police, pompiers	88,6	2,8
Ouvriers qualifiés industries de process	78,9	2,7
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	75,2	2,7
Attachés commerciaux et représentants	64,5	2,4
Total des familles professionnelles citées	73,9	32,9
Total de l'ensemble des professions	53,5	100,0

Source : Enquête emploi 2006 ; Traitement Dares, France métropolitaine, Insee

Au cours des auditions qu'elle a menées sur l'entrée des femmes dans les métiers masculins, la Délégation a pu constater que les métiers à prédominance masculine restent encore, pour certains, de véritables bastions et que si dans tous les cas, la mixité avance, elle le fait de façon très différente dans chacun d'entre eux.

Par exemple, alors qu'elle semble stagner parmi les commissaires de police (les femmes constituant 27 % des effectifs depuis 2008) ⁽¹⁾, elle augmentait – lorsque les embauches se faisaient à flux constant – de 0,3 % par an parmi les pilotes de ligne d'Air France dont les femmes représentent aujourd'hui 6,8 % de l'effectif total ⁽²⁾ ; elle s'accroît régulièrement dans la Gendarmerie nationale (passée de 2 % de femmes militaires en 1994 à près de 15 % aujourd'hui) ⁽³⁾ et va prochainement être

(1) Audition du 15 novembre 2011. Cette situation semble d'ailleurs devoir encore perdurer : en 2010, pour le concours externe, 59 % des inscrits mais seulement 30 % des admis sont des femmes et pour le concours interne, seules 14 % des femmes ont été admises (soit une candidate).

(2) Audition du 22 novembre 2011.

(3) Audition du 29 novembre 2011.

mathématiquement atteinte parmi les chirurgiens du fait de l'extrême féminisation des étudiants en médecine (75 % d'étudiantes) ⁽¹⁾.

II.- L'OUVERTURE AUX FEMMES DES MÉTIERS MASCULINS

Les auditions qui ont été conduites par la Délégation ne prétendent pas présenter de manière exhaustive toutes les voies par lesquelles des métiers masculins se féminisent petit à petit. Elle a plutôt cherché à discerner des secteurs emblématiques, c'est-à-dire des filières professionnelles longtemps réservées, sinon par principe, du moins dans les faits, aux hommes et qui, récemment, à la suite d'une évolution certaine dans le monde du travail, se sont ouvertes aux femmes.

C'est ainsi qu'ont été sélectionnés les métiers de la police et de la gendarmerie, certains métiers liés aux transports (les métiers de la RATP, les pilotes de ligne), certains métiers médicaux (les chirurgiens orthopédistes), certains métiers du secteur du commerce et de l'industrie (les métiers du bâtiment et les cadres dirigeants d'entreprise) et enfin certaines professions très particulières (les chefs cuisiniers et les astronautes).

Les auditions ont cherché à faire le point sur l'ouverture de ces filières aux femmes, à voir comment les femmes s'y étaient intégrées (A) et à définir quels étaient encore les points d'ombre que l'on pouvait constater (B).

A. UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

Incontestablement, les femmes se sont plutôt bien intégrées dans ces métiers qui étaient autrefois conçus comme autant de bastions réservés aux hommes. L'analyse des auditions permet de relever un certain nombre de traits marquants qui semblent caractériser, au dire mêmes des personnes entendues, l'attitude des femmes lorsqu'elles sont employées sur des métiers principalement tenus par des hommes.

1. Les femmes apportent souvent un autre regard dans l'entreprise

De nombreux intervenants ont souligné le changement très réel introduit dans les entreprises ou dans d'autres collectivités, telles que les organisations syndicales ou les hôpitaux, par l'arrivée des femmes. Le regard porté sur les choses change ; les femmes prennent davantage de temps pour étudier les dossiers et les gèrent avec plus de compréhension, plus d'écoute, voire plus d'humanité.

Ce point a été mis en relief par Mme Sylvie Feucher, secrétaire générale du Syndicat des commissaires de police nationale : « *Les syndicalistes reconnaissent que l'arrivée d'une femme a apporté une dose d'humanité dans les combats syndicaux. Certains m'ont même confié que j'avais changé la manière dont fonctionnent les comités techniques paritaires et surtout les comités d'hygiène et de sécurité.* » ⁽²⁾.

(1) Audition du 13 décembre 2011.

(2) Audition du 15 novembre 2011.

Mme Patricia Thoreux, chirurgien orthopédiste, membre du Syndicat national des chirurgiens orthopédistes, se livre à une remarque analogue. Dans les spécialités médicales lourdes, telles que la chirurgie et spécialement la chirurgie orthopédique – spécialités qui se sont ouvertes récemment aux femmes –, la présence de ces dernières est garante d'une meilleure attention portée aux patients. Par conséquent, dans ces disciplines, les procès intentés par les malades, lorsqu'ils sont mécontents du résultat des interventions, tendent à diminuer : « *Les procès résultent en grande partie d'une mauvaise compréhension entre le patient et le médecin, souvent à cause d'un manque d'explication ou d'un défaut d'écoute à un moment clef de la prise en charge. Or les femmes prennent peut-être un peu plus de temps pour discuter avec leurs patients : si les chiffres existaient, ils montreraient sans doute qu'elles font moins l'objet de procès que les hommes.* » ⁽¹⁾.

2. Elles font avancer certains dossiers

Les femmes, lorsqu'elles investissent les métiers d'hommes, savent, tout comme ces derniers, se montrer opiniâtres. Par suite, elles savent faire avancer leurs dossiers ou faire prendre en compte leurs exigences, sans se laisser démonter par les discours ambiants.

Ce point a été mis en relief par Mme Marie-Christine Raoult, responsable de l'Observatoire social de la RATP : « *Notre souhait prioritaire est de voir se développer les candidatures féminines aux postes d'opérateur. Les quelques jeunes filles qui travaillent à la maintenance sont particulièrement motivées et font preuve d'excellentes facultés d'adaptation. Un responsable d'atelier me faisait un jour l'éloge d'une jeune fille qui, sur tous les postes où il la plaçait, améliorait les conditions de réalisation du travail, de sorte que l'homme qui lui succédait sur le même poste n'avait plus rien à remettre en cause. C'est aussi la raison pour laquelle beaucoup d'organisations syndicales souhaitent voir encouragée l'accessibilité des femmes à certains postes.* » ⁽²⁾.

Ces propos soulignent une fois encore un constat qui a souvent été fait par diverses personnes auditionnées par la Délégation au cours de ces dernières années : les femmes possèdent une capacité indéniable pour améliorer l'ergonomie des machines et contribuent, de ce fait, à une amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes.

De même, M. Michel Droin, président de l'Union nationale des entrepreneurs céramistes du bâtiment (UNECB), formule les remarques suivantes, s'agissant de l'arrivée des femmes sur les chantiers et de leur attachement à faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité : « *On observe, et c'est indéniable, un meilleur respect des règles d'hygiène et de sécurité. Un chantier n'est pas toujours d'une grande propreté. Lorsqu'il y a des femmes, il faut doubler certains bâtiments et les blocs sanitaires – ce qui peut d'ailleurs constituer un frein – et surtout s'assurer de leur*

(1) Audition du 13 décembre 2011.

(2) Audition du 29 novembre 2011.

entretien. Les femmes n'hésitent pas lors des réunions de chantier hebdomadaires à prendre l'architecte à témoin du non respect des règles d'hygiène (sur les sanitaires notamment) ou de sécurité : tout le monde est d'abord mal à l'aise, puis tout revient dans l'ordre. Les hommes auraient plus de difficultés que les femmes à exiger la même chose de la hiérarchie du chantier. »⁽¹⁾.

Ces propos soulignent une fois encore un constat qui a souvent été fait par divers témoins auditionnés par la Délégation au cours de ces dernières années : les femmes possèdent une capacité indéniable pour améliorer l'ergonomie des machines ou pour contribuer à une baisse des accidents du travail⁽²⁾. Elles concourent, de ce fait, à une amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes.

3. Les entreprises doivent adapter certaines composantes des postes de travail à la présence des femmes

Bien entendu, les entreprises ou les collectivités doivent s'adapter à l'arrivée des femmes. Mais, il ne faut pas exagérer les changements rendus nécessaires ; néanmoins, des postes de travail plus ergonomiques, parfois des vêtements mieux adaptés, ainsi que des plannings plus flexibles peuvent s'avérer utiles, notamment dans l'industrie.

La nécessité de procéder à de telles adaptations dans l'industrie, à la suite de l'arrivée des femmes, a été mise en relief par M. Michel Droin, président de l'Union nationale des entrepreneurs céramistes du bâtiment (UNECEB). Ainsi qu'il l'indique : *« Des entreprises ont investi pour remplacer les manutentions par des machines ou des engins de levage, pour acquérir un outillage plus adapté et modifier les conditionnements, qu'il s'agisse de paquets de carrelages, de sacs de colle à carrelage ou de ciment. Aujourd'hui, les sacs de colle à carrelage ne pèsent plus que 15 kilos ; ils contiennent des sables allégés, mais les performances sont équivalentes. »*

Des entreprises ont également adapté les vêtements, qui ne conviennent pas toujours aux morphologies féminines et ne sont pas très esthétiques – des vêtements plus attrayants sont valorisants. Elles ont parfois aménagé les horaires pour tenir compte des enfants : c'est surtout le cas dans les métiers de la finition, qui autorisent davantage de souplesse. »⁽³⁾.

De même, Mme Patricia Thoreux, chirurgien orthopédiste, membre du Syndicat national des chirurgiens orthopédistes, reconnaît que, dans les hôpitaux, avec l'arrivée nombreuse des femmes, il a fallu repenser l'organisation des emplois

(1) Audition du 20 décembre 2011.

(2) Voir, par exemple, dans le rapport de Mme Marie-Jo Zimmermann sur l'application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises (n° 3621, juillet 2011), l'audition du 23 novembre 2010 de Mme Florence Chappert, responsable du projet « Genre et conditions de travail » de l'Agence pour l'amélioration des conditions de travail, ainsi que l'audition du 12 avril 2011 de Mme Florence Méaux, directrice générale, et de M. Thierry Geoffroy, chargé de mission à la direction générale du groupe AFNOR Certification.

(3) Audition du 20 décembre 2011.

du temps, sans pour autant modifier la quantité globale de travail de chacun : «... *les mentalités ont changé – et pas seulement au sein du monde médical ou hospitalier : alors qu’il aurait été impensable jadis, pour un interne homme, de dire qu’il doit récupérer un enfant à la crèche ou qu’il a un problème de garde – cela aurait été encore plus difficile pour une femme –, c’est aujourd’hui devenu monnaie courante. Les jeunes internes, femmes ou hommes, sont désormais entrés dans une dynamique acceptée par tous où il s’agit de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée*» ⁽¹⁾.

4. Une fois confrontées de manière régulière à la présence des femmes, les entreprises se félicitent généralement de la mixité

En dernier lieu, il semble que les branches professionnelles qui ont fait le choix d’embaucher des femmes sur des métiers masculins finissent par n’avoir qu’à se féliciter d’avoir accompli un tel choix.

Ce point a été mis en relief par M. Michel Droin, président de l’Union nationale des entrepreneurs céramistes du bâtiment (UNECB) : « *Les chefs d’entreprise [...] considèrent qu’elles apportent une nouvelle dynamique et une nouvelle performance à l’entreprise [...] ils soulignent la motivation des femmes qui visent à l’excellence. Lorsque celles-ci arrivent dans des métiers plutôt masculins, elles sont toujours motivées et font monter le niveau de l’entreprise.* » ⁽²⁾.

Par ailleurs, il indique : « *La mixité – et plus généralement la diversité – est un facteur d’attractivité pour d’autres candidatures féminines ou masculines. Le rendement et la qualité du travail sont identiques [...]. On l’a déjà remarqué, les femmes ont des qualités de communication appréciées par les clients et leur présence contribue à l’amélioration des conditions de travail.* » ⁽³⁾.

Au total, au vu de cet ensemble de témoignages, on peut donc dire que l’intégration des femmes dans les métiers masculins se passe plutôt bien *a priori*. Les femmes apportent une vision nouvelle aux entreprises ou aux collectivités qui les emploient et, à l’inverse, ces dernières bénéficient de l’apport en compétence et en différence des femmes.

Pourtant, cette situation favorable ne doit pas faire oublier la persistance de certaines zones d’ombre.

B. DES POINTS D’OMBRE SUBSISTENT

Ces zones d’ombre, dans le cadre des auditions conduites par la Délégation, se déclinent autour de cinq grands thèmes. Nous allons les examiner tour à tour.

(1) Audition du 13 décembre 2011.

(2) Audition du 20 décembre 2011.

(3) Ibid.

1. Les femmes continuent à ne pas se tourner spontanément vers les métiers masculins

On observe, tout d'abord, que les femmes semblent souvent s'autocensurer et qu'elles paraissent fréquemment réticentes lorsqu'il s'agit d'aborder certaines carrières traditionnellement « masculines », par exemple les métiers d'ingénieurs ou les métiers scientifiques et techniques.

Ce point a été mis en évidence par Mme Claudie Haigneré, astronaute et ancienne ministre : « *Comment expliquer le manque d'engagement des jeunes femmes vers les carrières des sciences et des techniques ? Lorsque je m'y suis présentée en 1985, la sélection pour le métier d'astronaute était ouverte aux hommes comme aux femmes. Sur 1000 candidatures, 100 seulement étaient celles de femmes [...]. Les jeunes filles pratiquent l'autocensure, ce qui freine leur engagement vers les métiers scientifiques et techniques, considérés comme masculins. Elles ont même intériorisé ces différences.* »⁽¹⁾.

Cette frilosité peut s'expliquer par trois facteurs : le poids des stéréotypes, la sous-estimation par les femmes de leurs propres capacités et la peur de ne pas pouvoir mener une vie familiale normale.

a) Le poids des stéréotypes

Les stéréotypes véhiculés par la société jouent un rôle très important dans les comportements des femmes, quand elles réfléchissent, au moment de l'orientation, au choix de leur future carrière.

Cet aspect a été souligné par Mme Claudie Haigneré (précitée) : « *Les préjugés concernant le fort engagement professionnel qu'imposent les métiers scientifiques sont aussi un frein considérable. Une jeune fille dont l'entourage véhicule ces stéréotypes et la conforte dans le fait que ces métiers ne sont pas faits pour elle aura bien du mal à s'investir [...]. Les préjugés persistent aussi s'agissant des qualités biologiques présumées : les hommes seraient forts, courageux et résistants ; les femmes douces, sociales, altruistes et rigoureuses. Ces préjugés se retrouvent dans les métiers qui sont proposés aux jeunes femmes et expliquent le déficit des métiers scientifiques et techniques, surtout dans les secteurs automobile, énergétique, ferroviaire, aéronautique et du bâtiment.* »⁽²⁾.

En ce sens, Mme Aurore Debet, chirurgien orthopédiste, a également précisé : « *Les clients sont parfois étonnés que leur chirurgien soit une femme ; ils se demandent si elle sera compétente.* »⁽³⁾.

Rappelons de même que, lors de leur audition pour la Délégation en avril 2011, Mmes Catherine Pierrelée-Chadoutaud, chargée de mission diversité – Unité services et logistique Est chez ERDF-GRDF, et Sylvie Lahellec, chargée de mission

(1) Audition du 15 février 2012.

(2) Ibid.

(3) Audition du 13 décembre 2011.

nationale chez ERDF-GRDF, ont indiqué : « *Le 8 mars, à l'occasion de la Journée des droits de la femme, nous avons demandé à chaque direction régionale de désigner deux femmes représentatives de notre métier. Nous les avons interrogées sur les difficultés rencontrées au cours de leur formation et les raisons pour lesquelles elles avaient choisi un métier technique. La réalité est qu'il leur a fallu faire preuve d'une incroyable énergie pour entrer dans ces métiers, y compris à des postes d'exécution. Certaines nous ont dit avoir été dissuadées de passer un bac professionnel, un BEP ou un CAP d'électricien, et celles qui se sont adressées au pôle emploi pour exercer ce type de métier ont été rejetées en tant que femmes ! C'est en consultant internet qu'elles ont pris connaissance de nos offres d'emploi. Elles ont postulé et nous les avons recrutées. Il est nécessaire de faire évoluer les mentalités.* »⁽¹⁾.

La troisième partie du présent rapport reviendra sur cette question des stéréotypes – qui est essentielle et qui doit absolument être infléchie.

b) Les jeunes femmes souffrent encore d'une certaine sous-estimation de leurs capacités

D'autre part, les femmes souffrent aussi très fréquemment d'un syndrome les conduisant à se dévaloriser à leurs propres yeux.

Mme Claudie Haigneré, astronaute et ancienne ministre, a insisté sur cette dimension : « *Dans un récent sondage, réalisé auprès de 30 000 jeunes femmes, le site Qapa observe le décalage entre le niveau d'étude et l'ambition professionnelle des filles. On voit que 85 % d'entre elles sont titulaires d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat et que 63 % ont un bac +2 ; pourtant, elles investissent massivement leurs compétences dans le secrétariat, le marketing et la communication, et très peu occupent des postes d'encadrement et de direction.* »⁽²⁾.

Cette tendance psychologique néfaste doit donc être vigoureusement combattue. Comme le montrera également, un peu plus bas, la troisième partie du rapport, c'est dans le cadre de l'école qu'il conviendra de prévoir une action en ce sens.

c) Elles ont également peur de ne pas pouvoir mener de front une vie professionnelle fournie et une vie familiale

Enfin, les femmes ont peur, en embrassant une carrière masculine, de rater leur vie personnelle.

Ce point a été mis en relief par Mme Jennifer Jones-Giezendanner, pilote de ligne : « *Alors même qu'une jeune fille ne se pose pas, ou peu, la question d'une vie de famille difficile quand elle choisit de devenir hôtesse de l'air, la question semble devenir essentielle quand on parle de devenir pilote. Le message à passer aux jeunes*

(1) Rapport d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann sur l'application des lois sur l'égalité professionnelle, n° 3621, juillet 2011, p. 202.

(2) Audition du 15 février 2012.

génération est qu'il n'y a évidemment aucune différence entre ces deux populations. Certes, je ne vois pas mon enfant tous les soirs, toutefois je peux lui consacrer nombre de journées entières dans le mois ce qui représente bien plus en quantité que les week-end normalement passés avec ses enfants. Selon moi c'est aussi une meilleure qualité de temps passé avec lui, loin du stress des soirées trop remplies de la plupart des mères travaillant tous les jours. »⁽¹⁾.

Comme on le voit, la psychologie joue un grand rôle dans le fait que les femmes abordent ou non un métier masculin. Mais il existe aussi d'autres causes plus « objectives » au comportement des femmes, parfois très réservé vis-à-vis des métiers d'hommes.

2. Les femmes sont jugées plus durement que les hommes

Bon nombre de témoignages ont indiqué que, quel que soit le secteur d'activité professionnelle, lorsqu'une femme occupe un métier d'homme, cette dernière est évaluée de manière très vigilante, surtout dans les premiers temps.

Ce point a été mis en relief par Mme Patricia Thoreux, chirurgien orthopédiste : *« Comme dans tous les métiers où l'on s'investit beaucoup, la charge de travail est certes très lourde mais, en l'occurrence, les femmes doivent faire leurs preuves d'une manière peut-être plus importante que les hommes lors de leur prise de fonction. Les premières semaines d'évaluation passées, tout va très bien, le fait d'être une femme n'entraînant aucune difficulté particulière. »⁽²⁾.*

Au-delà de la période correspondant à la prise de fonction, certaines femmes estiment par ailleurs, que, contrairement aux hommes, elles ont sans cesse à faire leurs preuves et qu'elles sont sous surveillance permanente. Cette situation – qui révèle qu'il existe des secteurs de la société où règne encore un machisme fondamental – conduit parfois à des jugements extrêmement sévères.

En témoignent les propos de Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de la CGT-FO : *« L'on est toujours plus exigeant avec une femme. Celles qui occupent un poste à responsabilité doivent donner tout ce qu'elles ont et n'exister que pour leur travail, ce qui contribue à en déstabiliser beaucoup et décourage les autres de suivre leur exemple. Encore heureuses si on ne les soupçonne pas d'avoir « couché » pour être promues. À cet égard, la société française est hypocrite : il y a un fossé entre ce qu'on dit et ce qu'on fait. Cette situation se vérifie dans les organisations syndicales et les partis politiques. Il y a dans notre pays des femmes qui ont de la valeur et seraient capables de relever des défis, mais on les « flingue » - probablement parce qu'elles font peur. »⁽³⁾.*

(1) Audition du 22 novembre 2011.

(2) Audition du 13 décembre 2011.

(3) Audition du 6 décembre 2011.

Ces témoignages négatifs ne semblent cependant pas refléter la généralité des expériences des femmes – au moins des femmes qui ont été entendues par la Délégation – dans le cadre de leur pratique d'un métier.

3. Dans les métiers à dominante masculine l'articulation entre le temps de travail et la vie personnelle n'est pas optimale

Certains des témoignages déjà cités *supra* insistaient, par exemple dans le secteur de l'industrie, sur le fait qu'avec l'arrivée des femmes, les entreprises s'étaient résolues à aménager les plannings pour faciliter leur bonne insertion, lorsqu'elles étaient également mères de famille. Néanmoins, force est de remarquer que toutes les professions n'ont pas la possibilité de procéder à de tels aménagements.

Le colonel Jean-Claude Goyeau, sous-directeur de la politique des ressources humaines de la gendarmerie nationale a relevé ce point : « *Il est vrai que l'état de gendarme impose des sujétions très lourdes, voire exorbitantes. Le temps de travail de gendarmerie n'est pas borné. Aux huit heures quarante de service quotidien s'ajoutent autant, voire davantage d'astreintes. Quand le téléphone sonne à une heure du matin, par exemple, il faut être sur le terrain vingt minutes plus tard en tenue et en armes. Ces contraintes sont particulièrement difficiles à assumer pour des femmes qui ont des enfants, notamment si elles sont célibataires, d'autant que nous sommes articulés en petites unités ce qui ne nous permet pas de procéder à des aménagements tels que des remplacements entre collègues.* »⁽¹⁾.

La bonne insertion des femmes dans les métiers masculins, notamment lorsqu'elles sont par ailleurs mères de famille, reste ainsi délicate en raison de différents facteurs.

a) Une gestion difficile des congés maternité

Certaines professions très masculinisées ne savent pas toujours bien gérer les congés maternité.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner, pilote de ligne, a mis ce point en exergue : « *Certaines compagnies n'ont même pas changé leur manuel de vol pour prendre en compte l'existence des femmes pilotes. Quand celles-ci sont enceintes, les mieux loties ne peuvent plus voler et sont payées chez elles à ne rien faire. Pour les autres, c'est la mise à pied. Dans une toute petite compagnie de jets, une femme a été mise à pied sans solde, sans possibilité de reclassement au sol, et elle a été interdite de vol alors qu'elle avait encore le droit de voler. Si pendant sa grossesse, une pilote peut ainsi rencontrer diverses difficultés, notamment en terme d'information et d'organisation, elle peut aussi devoir en affronter à son retour de maternité [...]. Alors qu'un système dédié existe pour tous les pilotes, il n'est pas possible d'organiser son planning de vol pour le mois suivant la reprise, puisque le pilote en maternité n'est plus dans le système informatique de sa division. On voit bien la nécessité d'éditer un document*

(1) Audition du 22 novembre 2011.

d'information concernant l'ensemble du sujet « parentalité » afin de guider la pilote enceinte (ou mère). »⁽¹⁾.

b) Un lien insuffisant entre les crèches et le lieu de travail

Un autre élément à mettre en relation avec la fréquente inadaptation du système social aux besoins des femmes qui travaillent est le lien insuffisant entre les crèches et les lieux de travail, surtout lorsque le métier exercé par la femme est de type « masculin », avec des horaires particuliers. Ainsi, la collectivité n'a pas toujours une crèche intégrée pour faire face aux besoins (par exemple les hôpitaux qui supposent un travail régulier en horaires décalés ou en horaires de nuit), alors que les crèches municipales ne fonctionnent pas dans le cadre d'horaires atypiques.

Mme Aurore Debet, chirurgien orthopédiste, a mentionné ce point : *« Encore faut-il avoir accès à une crèche municipale, ce qui est très difficile. La garde des jeunes enfants est un problème qui touche toutes les femmes de France, quel que soit leur métier. »⁽²⁾.*

En pratique, les femmes exerçant les métiers d'hommes ne s'en tirent qu'en recourant à la famille ou à des aides familiales, ce qui n'est pas à la portée de toutes les bourses.

c) Un temps partiel peu valorisé

De même, pour des problèmes de coût et aussi pour des questions d'habitude, de nombreuses professions, et notamment des professions à dominante masculine, hésitent à favoriser le travail à temps partiel, du moins lorsque celui-ci correspond à une attente de la part des salariés, spécialement de la part des femmes.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner, pilote de ligne, en atteste pour sa profession : *« Je précise que 58,6 % des femmes commandants de bord et 20,1% des femmes copilotes sont à temps partiel – contre 15% de l'ensemble des pilotes, hommes et femmes confondus [...] il manque clairement aujourd'hui, dans notre réglementation, un temps partiel mensuel. Pour les jeunes mères de famille notamment, dont je fais partie, il serait agréable de faire un vol de moins par mois, ce qui permettrait d'être davantage présente à la maison tout au long de l'année. »⁽³⁾.*

4. Les métiers masculins supposent des sacrifices qui peuvent être vécus avec culpabilité par les femmes

Lorsque les plannings de travail, comme on vient de le voir, ne se prêtent pas aux différentes facettes de la vie des femmes et que les entreprises ou les collectivités ne s'intéressent pas, ou seulement de très loin, aux problèmes de ces dernières, la difficulté de gérer une double vie, familiale et professionnelle, crée, chez une femme, à métier égal, une charge de fatigue bien supérieure à celle d'un homme.

(1) Ibid.

(2) Audition du 13 décembre 2011.

(3) Audition du 29 novembre 2011.

De nombreuses femmes indiquent que, compte tenu du manque d'organisation encore important dans le système des sociétés industrielles ou post-industrielles pour bien accueillir la femme dans un métier, et tout particulièrement un métier masculin, elles s'épuisent à mener de concert toutes leurs responsabilités et à accomplir toutes leurs charges de travail. D'où un sentiment profond de culpabilité.

Ce point a été mis en relief par Mme Sylvie Feucher, secrétaire générale du Syndicat des commissaires de police nationale : « *La culpabilité est très présente chez les femmes qui occupent des postes à responsabilités. Elles essaient de bien faire leur double métier, mais les journées n'ont que 24 heures. C'est encore plus difficile pour celles qui habitent en banlieue et travaillent à Paris.* »⁽¹⁾.

De même, Mme Dunya Bouhacene, présidente de *Women Equity for Growth*, constate que, quelles que soient leur situation ou leur expérience, les femmes chefs d'entreprise tiennent généralement à se justifier comme étant « *de bonnes mères de famille malgré leurs responsabilités professionnelles, comme si elles devaient se libérer d'une certaine culpabilité. Je ne crois pas que, sur 50 dirigeants de PME masculins, un seul aurait évoqué son rôle de père. Le phénomène est donc parfaitement clair : des femmes ont parfaitement intégré la représentation sociale de leur statut, tandis que la société tend à les ramener à leur fonction maternelle* »⁽²⁾.

Il convient d'affirmer ici clairement que ce sentiment de culpabilité ne peut pas et ne doit pas être co-substantiel à la situation de la femme qui travaille. La présence de ce sentiment chez bon nombre de femmes ne peut être un motif de satisfaction pour notre société. Il faut donc envisager – encore une fois – une modification de la culture dominante de notre système social pour y mettre fin.

5. La persistance d'inégalités professionnelles

a) Le système du plafond de verre joue encore à plein

Par ailleurs, au cours des auditions, la Délégation a rencontré fréquemment le problème de la difficulté qu'éprouvent les femmes à obtenir des postes de responsabilité, dans le cadre des procédures d'avancement, au sein des entreprises ou des collectivités. Ces postes semblent prioritairement réservés aux hommes, à tel point que les femmes finissent par ne même plus postuler, y compris en cas d'appel à candidatures.

Ce point a été mis en relief par Mme Sylvie Feucher, secrétaire générale du Syndicat des commissaires de police nationale : « *Si certaines femmes se contentent de ce qu'elles ont, d'autres, bien qu'ayant un fort potentiel, ne présentent pas leur candidature, parce qu'elles ont l'impression qu'elles ne seront pas choisies ... le fameux plafond de verre.* »⁽³⁾.

(1) Audition du 15 novembre 2011.

(2) Audition du 17 janvier 2012.

(3) Audition du 15 novembre 2011.

Ce problème, maintes et maintes fois évoqué, ne facilite certainement pas l'insertion des femmes, non seulement au sein des métiers masculins, mais même, tout simplement, dans le monde du travail.

b. Parfois les inégalités salariales demeurent

Enfin, il y a lieu de mentionner, en conclusion de l'analyse des problèmes principaux évoqués par les auditions, la question, elle aussi récurrente, des inégalités salariales entre les femmes et les hommes pour un même emploi.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner, pilote de ligne, l'a ainsi rappelé : « *Si, comme je l'ai dit, le salaire est théoriquement le même, en pratique la rémunération mensuelle des femmes est inférieure à celle des hommes : de 5,8 % pour les commandants de bord et de 8,6 % pour les copilotes.* »⁽¹⁾.

De même, Mme Marie-Christine Raoult, responsable de l'Observatoire social de la RATP, a fait référence à ces inégalités persistantes : « *Nos protocoles de déroulement de carrière ne font bien entendu aucune différence entre les femmes et les hommes ; reste qu'il subsiste entre eux une différence d'environ 3 % de rémunérations.* »⁽²⁾.

Ces différences de traitement entre les femmes et les hommes, que rien ne justifie, ne favorisent pas la bonne intégration des femmes dans le monde du travail.

Au total, incontestablement, il apparaît que la société change et que, de plus en plus, les femmes pénètrent les métiers traditionnellement masculins. Il s'agit là d'une tendance de fond qui se profile sur le marché du travail. Néanmoins, les obstacles auxquels se heurtent les femmes pour exercer ces métiers masculins restent importants. Aussi est-ce là la raison pour laquelle il faut envisager un travail de fond pour accompagner cette tendance lourde qu'est l'arrivée des femmes dans les métiers d'hommes, en s'efforçant de changer les mentalités et de faire évoluer le modèle social.

III. – IL FAUT ACCOMPAGNER CE CHANGEMENT DANS LA SOCIÉTÉ EN FAISANT ÉVOLUER LES MENTALITÉS

Comme cela a été vu plus haut, petit à petit la société est en train de changer en assurant aux femmes une participation plus grande à des métiers jusqu'alors spécifiquement masculins. C'est une excellente évolution, car il n'y avait aucune raison pour que les femmes se cantonnent à des métiers traditionnellement féminins – naturellement moins prestigieux et moins bien payés que ceux des hommes – tandis que ces derniers, par nature, auraient toutes facilités pour accéder à des métiers qui leur seraient traditionnellement réservés, métiers bien entendu plus prestigieux et plus rémunérateurs. Il y a là une question d'égalité élémentaire.

(1) Audition du 29 novembre 2011.

(2) Audition du 29 novembre 2011.

Il paraît souhaitable de tout faire pour accélérer ce processus. Pour cela, il faut modifier les mentalités, le changement dans les mentalités entraînant, sinon l'apparition d'une société tout à fait nouvelle, du moins une évolution significative dans notre modèle social. Il faut aussi que l'école joue pleinement son rôle pour lutter contre les stéréotypes et pour enseigner l'égalité et le respect.

A. LA NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DU MODÈLE SOCIAL

Les inégalités entre les sexes subsistent, malgré tous les efforts déployés, et notre modèle social reste encore assez largement inégalitaire. La première de ces inégalités est la manière dont les enfants sont éduqués – voire même parfois, conditionnés – pour devenir, soit des petites filles, soit des petits garçons.

Il est donc nécessaire de faire évoluer notre modèle social vers davantage d'égalité et, pour cela, il faut modifier les comportements.

Il faut favoriser un éveil permanent de la conscience ? Il faut apprendre à réfléchir et à agir en se débarrassant des stéréotypes et des idées reçues pouvant accréditer l'idée d'une infériorité de la femme. Il convient de promouvoir, en tout domaine, à commencer par la sphère des idées, les notions d'égalité et de respect des femmes, et de bannir toute pratique discriminante dont le but serait l'aliénation. C'est, avant tout, une question de culture, au sens du mot allemand *Bildung* (*apprentissage, formation globale*).

Pour favoriser cette évolution, une première mesure très utile serait d'imposer à tout organisme réalisant des statistiques que ces dernières soient systématiquement différenciées par sexe. Cela aurait pour objet de focaliser l'attention sur les femmes et aussi de bien prendre la mesure, le cas échéant, des retards ou des points de blocage pouvant concerner leur situation.

Proposition n° 1 : Imposer à tout organisme réalisant des statistiques que celles-ci soient systématiquement sexuées.

Par ailleurs, beaucoup d'actions sont à conduire sur les images véhiculées par les médias dans la société.

En effet, les comportements à l'égard des femmes paraissent souvent très largement déterminés, aussi bien par les images que l'on voit dans les médias traditionnels (publicité, cinéma, télévision...), que par les images produites par des médias plus récents, tels que les technologies de l'information et de la communication en lien avec Internet (bases de données en ligne, entrepôts numériques, sites électroniques...) ou encore les différents outils multimédias disponibles aujourd'hui (DVD, CD-Rom, livres numériques, smartphones, logiciels de toute sorte...). Si l'on change les images relayées par tous ces moyens d'information, le regard des individus, leur mode d'approche et donc la situation de la femme changeront également.

Actuellement, une partie seulement de ces médias sont régis par des codes de déontologie. Il s'agit de la publicité, du cinéma et de la télévision qui sont respectivement surveillés par l'Autorité de régulation professionnelle de la publicité (ARPP), par le Centre national du cinéma (CNC) et notamment par l'un de ses organes rattachés, la Commission de classification des films et par le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA). En revanche, les médias d'origine plus récente, et surtout tous les réseaux en relation avec Internet, sont loin de présenter le même niveau de surveillance.

Grâce aux codes de déontologie, de nombreuses évolutions favorables dans la société ont pu être réalisées, notamment à partir des années 70, dont les femmes, en tout premier lieu, ont pu bénéficier : au cinéma, l'affichage a été étroitement réglementé, du fait de la création de la catégorie X, et les diffusions des films les plus osés ont été encadrées (avec les différentes interdictions concernant les mineurs) ; dans la publicité, les représentations sexistes ont été découragées, de même que celles qui relèguent les femmes à un rang de support à la consommation ; à la télévision, de même, une attention particulière a été portée à l'image des femmes, attention qui fait que cette image est beaucoup moins soumise à controverses que ne l'est, par exemple, celle des femmes sur les chaînes de la télévision italienne.

Par contre, il est vrai que certains outils multimédias, comme par exemple les DVD, demeurent, malgré tout, assez peu contrôlés aujourd'hui. Il est ainsi bien certain qu'actuellement, des films, qui seraient normalement classés X en salle et qui devraient donc demeurer d'accès restreint, se trouvent finalement diffusés assez facilement et assez largement par DVD : ils continuent ainsi à véhiculer une image dévalorisante des femmes. D'autre part, la plus grande partie des composantes d'Internet reste également, aujourd'hui, pour ainsi dire sans contrôle, à cause d'ailleurs – outre l'esprit d'extrême liberté qui prévaut sur le net – des problèmes techniques que poserait un tel contrôle, et cela en raison de la nature extrêmement éclatée du web. C'est donc dans ces domaines, et tout particulièrement sur Internet, que l'image des femmes peut apparaître parfois comme étant assez dégradée.

Ainsi, malgré les progrès enregistrés dans les années 70, différentes enquêtes très récentes montrent que les comportements ne changent pas véritablement à l'égard des femmes, que les stéréotypes demeurent et que les préjugés ont la vie dure. Comme on l'a dit plus haut, si l'image des femmes est dégradée dans les médias – en particulier parce que, avec l'émergence des nouveaux médias d'information et de communication, il peut s'en trouver de plus permissifs qu'autrefois –, la cause des femmes, et notamment l'égalité, recule.

Parmi ces enquêtes, on peut citer un sondage réalisé par Mediaprism, et paru dans le journal *20 minutes* en date du 17 novembre 2011 ; et un autre réalisé par l'IFOP, et paru dans le *Journal du Dimanche* en date du 20 novembre 2011.

Dans le journal *20 minutes*, l'étude a révélé que beaucoup de points de vue sur les femmes étaient tout à fait stéréotypés. En voici quelques exemples : un Français sur trois pense que le cerveau d'un garçon et celui d'une fille sont différents. Par

exemple, les hommes seraient naturellement meilleurs en mathématiques et en sciences. 58 % des hommes pensent que les femmes n'ont pas le sens de l'orientation. Près de la moitié des sondés (47 %) pensent qu'il est beaucoup plus déstabilisant pour un homme que pour une femme d'être au chômage. Au total, 84 % des sondés reconnaissent véhiculer malgré eux des stéréotypes sexistes, mais 98 % ont l'impression que les autres le font « *bien plus souvent qu'eux* ».

Tout cela n'est pas très satisfaisant. Ces sondages, en tout cas, montrent bien que les stéréotypes ne reculent pas. En outre, dans certains cas, alors même que leur fausseté a été démontrée scientifiquement, on est frappé par le fait que leur persistance ne peut s'expliquer que par une certaine dévalorisation – il est vrai souvent inconsciente – des femmes.

Il faudrait donc rapidement modifier les représentations culturelles et, pour cela, au moins introduire rapidement une certaine régulation sur le net.

C'est d'ailleurs ce que propose le sociologue Dominique Wolton. Dans deux de ses livres *Internet et après ? Une théorie critique des nouveaux médias* (Paris, Flammarion, 1999) et *Internet, petit manuel de survie* (Paris, Flammarion, 2000), Dominique Wolton insiste sur l'idée qu'il faut un contrôle responsable d'Internet, par le biais d'instances démocratiques relayées par des autorités de coordination, sachant que « *contrôle public* » ne veut pas dire « *contrôle politique* », mais qu'on ne peut pas laisser non plus la réglementation entre les mains des seuls acteurs « *intérieurs* » du réseau.

Ces observations paraissent assez intéressantes. Elles pourraient donc être reprises, sous un angle non répressif – car le social ne se modifie pas en recourant à la répression –, en proposant la mise en place d'une charte qui obligerait tous les opérateurs.

Proposition n° 2 : Faire élaborer une charte par les pouvoirs publics, à laquelle tous les opérateurs sur Internet, au moins en France, pourraient adhérer et dans laquelle ces derniers s'engageraient à éviter la diffusion, sur leurs sites, d'images dégradées concernant les femmes.

Naturellement, dans cette évolution centrée sur la culture et visant à modifier les schémas de la culture dominante, donc à modifier notre modèle social, l'école doit jouer aussi un rôle prépondérant.

B. L'IMPÉRATIVE PARTICIPATION DE L'ÉCOLE À LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES

1. Une exclusion traditionnelle des filles des filières scientifiques et sélectives...

La Délégation aux droits des femmes, dans son rapport d'activité de 2008 ⁽¹⁾, avait déjà souligné que si les jeunes filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons jusqu'au baccalauréat, elles sont ensuite moins nombreuses à s'engager dans des filières sélectives (telles que les classes préparatoires aux grandes écoles par exemple) ou scientifiques ⁽²⁾.

Tout d'abord, les auditions réalisées par la Délégation soulignent que les jeunes filles ont tendance à s'autocensurer dès lors qu'il s'agit de s'orienter vers des études longues ou des concours prestigieux et à se limiter dans leurs objectifs de carrière. En effet, si elles réussissent en moyenne mieux dans les études supérieures que les garçons, elles y sont moins nombreuses après le master ⁽³⁾. De même, elles sont moins nombreuses à s'engager dans des filières sélectives après le baccalauréat. Par exemple, les jeunes filles ne représentent que 42 % des effectifs des classes préparatoires aux grandes écoles.

Cependant, ce chiffre dissimule de fortes disparités selon les différentes filières. En effet, si les filles sont quasi-absentes des voies scientifiques, elles sont surreprésentées dans les classes préparatoires littéraires (dont elles constituent environ 80 % de l'effectif). En revanche, la parité est atteinte au sein des filières économiques et commerciales.

Par conséquent, les filles restent minoritaires au sein des écoles les plus prestigieuses. Elles représentent, en effet, moins de 30 % des effectifs de l'École nationale d'administration (ÉNA) et 13,6 % des élèves de l'École Polytechnique. Ce constat vaut également pour les grandes écoles de commerce, alors même que les filles sont aussi nombreuses que les garçons en classe préparatoire dans cette filière. En effet, si elles sont plus nombreuses que les garçons à présenter le concours (53 % en 2008) et à être admissibles (51 %), elles ne représentent que 46% des étudiants admis ⁽⁴⁾.

Ce constat doit encore être nuancé en fonction des écoles : les filles restent très largement majoritaires à l'École normale supérieure (ÉNS) en filière littéraire ainsi qu'à l'École nationale de la magistrature (ÉNM où les étudiantes représentent 83 % des admis par la voie du premier concours en 2009).

En second lieu, les filles s'orientent moins vers les filières scientifiques. Si la majorité d'entre elles optent au lycée pour la série scientifique (elles y sont désormais aussi nombreuses que les garçons), ce choix ne se reflète pas dans le supérieur. En

(1) Rapport n° 1295, « L'Égalité filles-garçons s'apprend à l'école », décembre 2008.

(2) *Les étudiants*, Repères et références statistiques, ministère de l'Éducation nationale 2007.

(3) Rapport d'activité (n° 1295), décembre 2008.

(4) Rue 89, 4 janvier 2009, « Grandes écoles : quand les filles prennent le pouvoir par le savoir ».

effet, les formations scientifiques ne comptent environ que 25 % de femmes (études de biologie exclues) et l'association des femmes ingénieurs recense seulement 17 % de femmes ⁽¹⁾.

2. ...Qui résulte uniquement de facteurs sociaux et non biologiques

Comment expliquer cette sous-représentation des filles dans les filières sélectives et scientifiques ? Les filles seraient-elles naturellement moins ambitieuses que les garçons ?

Certaines études scientifiques montrent que la désaffection des filières scientifiques par les filles résulte de facteurs non pas biologiques mais sociologiques.

Lors de son intervention, dans le cadre des auditions conduites par la Délégation sur le « *genre* », Mme Catherine Vidal, neurobiologiste, directrice de recherche à l'Institut Pasteur, a ainsi évoqué une étude soumettant des filles et des garçons à des tests de calcul, réalisée en 1990 aux États-Unis. Les scores des garçons étant meilleurs que ceux des filles, une explication biologique avait été avancée : le cerveau des filles fonctionnerait de telle manière qu'elles seraient moins douées pour les mathématiques. Or, ce même test a été réitéré 20 ans plus tard. Les scores obtenus par les filles étaient identiques à ceux des garçons. Une période de 20 ans n'étant pas suffisante pour qu'une modification du cerveau des filles ait eu lieu, l'hypothèse biologique devait par conséquent être écartée. Force est donc de constater que « *c'est bien l'éducation, et non la biologie, qui explique les différences de score* » ⁽²⁾.

Mme Vidal a également fait état d'autres études scientifiques qui corroborent cette analyse en mettant en avant un facteur psychologique important : les filles ont, de façon générale, moins confiance en leurs compétences en mathématiques que les garçons. Par exemple, deux figures identiques doivent être reconnues par un public mixte. Si cet exercice est présenté par le professeur comme un test de géométrie, les garçons réalisent de meilleurs scores que les filles. En revanche, s'il est présenté comme un test de dessin, les filles sont meilleures. Le contexte de l'examen est donc déterminant. L'appréhension des filles face aux mathématiques est due au fait qu'elles ont moins confiance en leurs compétences en ce domaine. C'est ce que certains sociologues nomment l'« *effet Pygmalion* » : les enfants réussissent mieux dans les domaines qui paraissent les plus appropriés à leur sexe et où l'on attend d'eux qu'ils réussissent effectivement ⁽³⁾.

Or, depuis toujours, les filles ont été orientées vers des filières littéraires ou « sociales ». En témoigne la proportion de femmes dans les professions paramédicales (92,5 % des aides soignants sont des femmes), d'aide à la personne (98 % des aides à domicile) ou d'enseignement (64,9 % des enseignants) ⁽⁴⁾. C'est le fruit d'une

(1) *Association des femmes ingénieurs, 2009.*

(2) *Audition de Mme Catherine Vidal, le 8 novembre 2011, sur la théorie du « genre ».*

(3) « Pourquoi les filles sont l'avenir de la science », *article de Mme Florence Robine, Bulletin de l'union des physiciens n°883, année 2006.*

(4) *Chiffres INSEE, Enquête emploi de 2006.*

construction sociologique, accréditant l'idée selon laquelle les femmes, notamment en raison de leur statut de mère ou de future mère, se situeraient psychologiquement dans le « ressenti » (et non dans l'objectif) ou encore seraient plus fragiles et sensibles. Ainsi, elles semblent naturellement destinées à des fonctions d'éducation, d'aide ou de soins.

Or, certaines études neurologiques récemment conduites⁽¹⁾, montrent clairement que ces assertions n'ont aucun fondement physiologique ou biologique.

3. L'école, espace privilégié de l'évolution des mentalités

La société véhicule donc des images selon lesquelles certains secteurs professionnels (postes à responsabilité dans les entreprises, domaine de la politique ou des sciences) seraient réservés aux hommes. Permettre aux femmes d'accéder à tous les secteurs professionnels nécessite donc, non seulement de démentir ces « stéréotypes » qui ne sont fondés sur aucun élément objectif, mais également de changer les mentalités, en encourageant les filles comme les garçons à se diriger vers tous les secteurs professionnels.

L'école revêt un rôle capital dans cette évolution, pour deux raisons :

— Tout d'abord, parce que c'est au plus jeune âge qu'il faut enseigner aux enfants qu'ils sont tous égaux, quel que soit leur sexe, afin de ne pas laisser s'ancrer ces idées reçues et porter un coup d'arrêt à leur diffusion. C'est également l'analyse du sociologue Pierre Bourdieu : « *La perpétuation de ce rapport de domination ne réside pas véritablement, ou en tout cas principalement, dans un des lieux les plus visibles de son exercice, c'est-à-dire au sein de l'unité domestique... mais dans des instances telles que l'école ou l'État.* »⁽²⁾. La Délégation avait déjà souligné, pour sa part, cet aspect des choses, dans son rapport d'activité pour 2008, en affirmant que « *l'égalité femme-homme s'apprend à l'école* ».

Dans cette optique, les manuels scolaires peuvent être un outil de transmission d'une culture de l'égalité. Les nouveaux programmes d'histoire, en seconde et en CAP, visent à replacer les femmes au cœur de l'histoire de France. Or, une étude récente des nouveaux manuels⁽³⁾ montre que l'effort réalisé n'est pas suffisant. En effet, les quelques rares femmes (scientifiques, politiques, artistes) sont toujours présentées dans des documents ou des dossiers annexes, mais elles n'apparaissent que très rarement dans le corps du texte. Elles restent donc en marge de l'histoire politique et de la société. De plus, elles sont souvent représentées au sein de la sphère familiale, renforçant les stéréotypes, au détriment d'une présentation de leur rôle dans la sphère économique. Si les manuels scolaires affirment l'égalité entre les femmes et les hommes, ils contribuent cependant, de façon sous-jacente, à la diffusion de stéréotypes, justifiant l'idée d'une domination masculine.

(1) *Audition de Mme Catherine Vidal*, op.cit.

(2) *Pierre Bourdieu*, *De la domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

(3) *Étude réalisée par le centre Hubertine Auclert, cyberlettre n° 26 du 30 novembre 2011* : « Histoire et égalité femmes-hommes : peut mieux faire ! ».

Ainsi, est-il nécessaire de renforcer la place des femmes dans les manuels scolaires et surtout de diffuser l'idée (par les images, etc.) que les femmes sont les égales des hommes.

— En outre, l'école joue un rôle important dans cette évolution de la société, parce que c'est à l'école que se font les choix décisifs relatifs à l'orientation. Or, on observe, tant au collège qu'au lycée, que les professeurs et les conseillers d'orientation n'insistent pas sur le fait que certaines professions, traditionnellement considérées comme masculines (pilotes de ligne, commissaires de police, ingénieurs...), sont accessibles aux femmes comme aux hommes. Les jeunes filles ne sont donc pas encouragées à se renseigner sur ces professions, voire à s'y engager. Ce déficit d'information contribue au phénomène de cantonnement des filles dans certains secteurs professionnels.

Il convient donc d'encourager les filles à s'intéresser à tous les secteurs d'activité et également de les inciter à s'orienter dans les filières les plus sélectives.

Bien entendu, dans ce contexte, il ne faudra pas oublier la formation des maîtres des écoles et des professeurs de l'enseignement secondaire.

Proposition n° 3 : – Intégrer dans la formation initiale des professeurs des écoles et des professeurs de l'enseignement secondaire des modules pédagogiques dédiés à l'égalité entre les filles et les garçons ainsi qu'au décryptage des stéréotypes conscients ou inconscients qui perdurent dans notre société.

– Organiser dans un délai de cinq ans à l'intention de tous les enseignants du primaire et du secondaire, le suivi obligatoire de ces mêmes modules dans le cadre de leur formation continue.

C. L'ENTRÉE DES FEMMES DANS LES MÉTIERS MASCULINS DOIT DÉSORMAIS S'ACCOMPAGNER D'UNE ENTRÉE DES HOMMES DANS LES MÉTIERS FÉMININS

Si, comme on l'a vu précédemment, la féminisation des métiers à prédominance masculine s'accomplit lentement mais sûrement, la masculinisation des métiers à prédominance féminine – secteurs de la petite enfance, de l'éducation, du nettoyage, des services à la personne et des emplois de service, en général précarisés et sans représentation syndicale – ne connaît aucune évolution.

De fait, contrairement aux engagements volontaristes de féminisation des métiers majoritairement masculins par les responsables de ces filières, aucune expérimentation n'a été menée en France afin d'intéresser les hommes à des métiers traditionnellement féminins, ainsi que le constatait devant la Délégation, en décembre 2010, M. François Fatoux, délégué général de l'Observatoire de la responsabilité sociale des entreprises (ORSE) ⁽¹⁾.

(1) *Rapport d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann sur l'application des lois sur l'égalité professionnelle, n° 3621, juillet 2011, p. 104 et s.*

Rappelant que les stéréotypes sur la répartition des tâches entre les sexes ont la vie dure et s'installent dès la petite enfance, M. François Fatoux notait ainsi : « *Dès la crèche ou la maternelle, non seulement on ne parle pas de la même manière aux tout petits selon qu'il s'agit d'un garçon ou d'une fille mais encore les garçons ne sont pas incités à se tourner vers les occupations « parentales ». Ce fait a été démontré par l'analyse des annonces publicitaires et par celle du contenu des manuels scolaires, de la presse enfantine, de la presse destinée aux adolescentes – que penser du titre « Jeune et jolie » ? – et de la presse féminine : toute notre société reproduit un modèle de différenciation des activités selon les sexes. Dans ce contexte, une entreprise à laquelle on chercherait à imposer un recrutement mixte serait fondée à dire qu'elle n'y est pas aidée par l'Éducation nationale qui ne forme pas les hommes pour le secteur considéré. »*

Il ajoutait que la masculinisation de certains métiers à prédominance féminine se heurtait, en outre, à des craintes qui ne s'expriment pas à l'égard des femmes : « *Si les campagnes de recrutement d'hommes dans les crèches n'aboutissent pas, c'est parce que des parents, même très engagés en faveur de l'égalité professionnelle, répugnent à confier leur nourrisson à un homme, par crainte de la pédophilie. Cette crainte est encore plus forte pour la garde à domicile : dans une crèche, mode de garde collectif, on suppose qu'une autorégulation se produit, mais à domicile, peut-on accepter de confier son enfant à un assistant maternel, de le laisser seul avec lui toute la journée et sans aucun contrôle ? On sait qu'aux États-Unis, certains parents ont installé des caméras pour surveiller à distance ce qui se passe chez eux. »*

Il concluait ses propos sur un constat d'échec de la plupart des tentatives tendant à intégrer des hommes dans des professions très féminisées, telles celles liées à la petite enfance : « *Certains pays ont mené des campagnes pour intéresser des hommes aux métiers de la petite enfance, considérant que par ce biais, les hommes adopteraient d'autres représentations : les valeurs féministes que l'on acquiert quand on s'occupe des tâches au foyer. Ce type de campagnes, dont l'objectif sous-jacent est d'induire des changements sociaux radicaux, est difficile à mener : en Flandres, des campagnes volontaristes ont fait passer de 2 % à 20 % la proportion d'hommes dans les écoles de puériculture ; mais avec le recul on constate que ces hommes ne restent pas : soit, selon le schéma traditionnel, ils prennent des responsabilités et deviennent très rapidement directeurs de crèche, soit ils partent car ils sont moins bien payés que s'ils pratiquaient un métier traditionnellement masculin. »⁽¹⁾.*

D'où la proposition finale de la Délégation, qui concerne aussi bien les jeunes filles que les jeunes garçons, et qui vise à favoriser une meilleure information sur les métiers dans leur ensemble, sans exclusion liée au genre.

Il s'agit de faire en sorte que les jeunes filles puissent être orientées sur des métiers traditionnellement masculins, mais où elles ne sont pas encore assez représentées, et que les jeunes gens puissent être sensibilisés à des métiers traditionnellement plus féminisés (comme sage-femme), métiers auxquels ils ne

(1) In rapport précité sur l'application des lois sur l'égalité professionnelle au sein des entreprises, p. 104 et s.

pensent pas nécessairement comme débouchés de carrière, compte tenu des représentations encore dominantes dans la société.

Proposition n° 4 : Développer des plans de communications, diffusés dans les établissements scolaires et sur les chaînes publiques de radio et de télévision, visant à encourager l'orientation des filles vers tous les secteurs professionnels, et particulièrement vers les filières scientifiques, et encourager l'orientation professionnelle des garçons vers des secteurs identifiés *a priori* comme féminins.

*

* *

En conclusion, la Délégation, soucieuse une fois encore d'affirmer qu'une société est riche de ses différences, réaffirme qu'au moment où notre pays doit faire face aux bouleversements économiques mondiaux actuellement en cours, il doit pouvoir compter sur toutes les richesses humaines dont il est pourvu et doit pouvoir les valoriser en s'abstenant de pratiquer des ségrégations professionnelles tant à l'égard des femmes qu'à l'égard des hommes.

TRAVAUX DE LA DÉLÉGATION

Sous la présidence de Mme Marie-Jo Zimmermann, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes examine, au cours de sa réunion du 6 mars 2012, le présent rapport d'activité.

Après l'exposé de la présidente, une discussion générale s'engage.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On observe, à l'heure actuelle, une évolution significative du marché du travail, avec une entrée importante des femmes dans des métiers qui étaient traditionnellement considérés comme l'apanage des hommes. Pourtant, les femmes se heurtent, chaque jour, à des difficultés certaines dans l'exercice de ces métiers (inégalité salariale, horaires inadaptés, plafond de verre...) comme en ont témoigné des personnalités travaillant dans les domaines d'activité les plus divers : police et gendarmerie, transports, syndicats, chirurgie, bâtiment, entreprise, recherche spatiale, cuisine de haut niveau.

Pour modifier cette situation, il convient désormais de faire évoluer les mentalités de manière sensible et de modifier notre modèle social ; trois propositions sont avancées pour aller en ce sens : établir systématiquement, en tout domaine, des statistiques par sexe ; éviter de promouvoir une image dégradée de la femme sur Internet ; et procéder à des plans de communication visant à encourager l'orientation des filles vers tous les secteurs professionnels, notamment vers les filières scientifiques.

À ces trois premières propositions, nous pourrions ajouter, si vous en êtes d'accord, une quatrième proposition de Mme Danielle Bousquet, vice-présidente de la Délégation, sur la formation initiale et continue des professeurs des écoles et des professeurs de l'enseignement secondaire. L'amendement de Mme Bousquet, qui détaille cette proposition, prévoit d'intégrer, dans la formation initiale de ces enseignants, des modules pédagogiques dédiés à l'égalité entre les filles et les garçons, ainsi qu'au décryptage des stéréotypes conscients ou inconscients qui perdurent dans notre société. Elle prévoit également d'organiser, dans un délai de cinq ans, à l'intention de tous les enseignants du primaire et du secondaire, le suivi obligatoire de ces mêmes modules dans le cadre de leur formation continue. Ces préconisations me paraissent très intéressantes et il me semble qu'elles se situent dans la droite ligne des propositions contenues dans le rapport de la Délégation du mois de décembre 2008, qui étudiait les conditions de l'égalité des filles et des garçons dans le système éducatif.

À présent, vous rappelant que nous nous rapprochons du terme de la législature et que cette réunion figure parmi les dernières devant être tenues par la Délégation, je tenais à remercier vivement toutes celles et tous ceux qui ont été très présents, pendant les cinq années qui viennent de s'écouler, aux rendez-vous que nous nous étions fixés. Je remercie aussi tous ceux qui ont effectué des travaux, si nombreux et si intéressants, dans le cadre de la Délégation : Mme Bérengère Poletti sur la contraception, Mme Pascale Crozon sur l'égalité, M. Guénhaël Huet sur les

prisons, Mme Marianne Dubois sur la dépendance... et bien d'autres. Enfin, je souhaite que la Délégation ait toujours, demain comme aujourd'hui, la faculté de se saisir de textes législatifs pour examiner s'ils sont conformes ou non à l'égalité femmes/hommes ; je souhaite également qu'à l'avenir, la Délégation ait la possibilité, peut être d'une manière plus importante qu'aujourd'hui, de dresser des bilans pour l'application des lois, toujours dans la même perspective de l'égalité.

Je me tiens maintenant à votre disposition pour répondre à vos questions. Nous procéderons ensuite aux votes, d'abord des quatre propositions, puis du corps du rapport lui-même.

Mme Bérengère Poletti. S'il est possible de discuter dès maintenant des amendements, je souhaiterais qu'on revienne sur la proposition n° 3. Le problème n'est pas seulement d'orienter les filles vers les métiers de garçons mais aussi d'orienter les garçons vers les métiers de filles. Aussi, la formulation retenue par la proposition n° 3 me semble un peu inadaptée. Le sujet me paraît mieux abordé dans la proposition de Mme Bousquet.

Mme Geneviève Levy. Cette proposition me paraît, à moi aussi, plus équilibrée que la proposition n° 3. Cette dernière me gêne. Je ne suis pas sûre qu'elle ait l'effet recherché.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On constate très nettement un déficit de filles dans certaines formations, en particulier scientifiques. C'est ce que cette proposition cherche à mettre en évidence.

Mme Bérengère Poletti. Mais il y a aussi des métiers qu'on pense être nécessairement destinés aux filles. Il faut être attentif au fait que la discrimination positive peut également être négative. Il n'est pas normal qu'il n'y ait quasiment pas de garçons dans les métiers du secrétariat ou dans les filières de la santé et du social.

Je suis sage-femme ; cette profession est également un exemple de ce phénomène. On peut laisser la mention des filières scientifiques, mais, dans la proposition, à la suite des mots : « *encourager l'orientation des filles vers tous les secteurs professionnels, et particulièrement vers les filières scientifiques* », il faudrait ajouter : « *et encourager l'orientation professionnelle des garçons vers des secteurs identifiés a priori comme féminins* ».

Mme Geneviève Levy. La formulation serait plus équilibrée ainsi.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis d'accord. En conséquence, je mets aux voix l'amendement proposé par Mme Poletti tendant à rééquilibrer le texte de la proposition n° 3 et à le placer après le dernier paragraphe de la dernière section de la première partie du rapport, avant la conclusion.

L'amendement est adopté.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je mets maintenant aux voix l'amendement proposé par Mme Bousquet tendant à introduire une nouvelle proposition dans le rapport. Si nous l'adoptons, cette proposition deviendra la proposition n° 3 et, par conséquent, l'actuelle proposition n° 3 que nous venons de modifier deviendra la proposition n° 4.

L'amendement est adopté.

Mme Josette Pons. Comment appelle-t-on les hommes qui font un métier de sage-femme ?

Mme Bérengère Poletti. On les appelle également des sages-femmes. À l'origine, sage-femme désigne la personne qui connaît les femmes – l'étymologie vient du latin. Le mot est donc approprié également pour les garçons. Quand la profession s'est ouverte aux hommes, un certain nombre d'entre eux ont proposé d'utiliser le terme de « maïeuticien », un mot savant tiré du grec, à la place du terme de sage-femme qui les gênait. Mais les femmes ont refusé, car pour les professions qui se sont ouvertes aux femmes, il n'y a pas eu, dans l'autre sens, de féminisation du nom des professions – même si, depuis, de nombreux intitulés de métiers ont été féminisés.

En tout état de cause, il y a très peu d'hommes qui font le métier de sage-femme. Pourtant, le métier de sage-femme est un beau métier ; il fait connaître les femmes dans leur intimité.

A l'occasion de cette dernière réunion, je tenais, Madame la présidente, à vous faire part du plaisir qui a été le mien d'avoir travaillé sous votre présidence pendant ces dix dernières années. Je vous félicite pour le travail remarquable que vous avez réalisé et le courage dont vous avez su faire preuve – je pense notamment à votre engagement lors de la discussion de l'amendement sur la parité dans les conseils d'administration des sociétés anonymes, mesure qui a été adoptée avec le soutien de M. Jean-François Copé.

Votre action a permis de forger une identité à la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Vous avez su donner toute leur place à chaque membre de la Délégation et reconnaître les apports de chacun, ce qui n'est pas fréquent en politique.

Mme Geneviève Levy. Je m'associe complètement aux propos de ma collègue. Ces dix ans ont permis de nombreuses avancées, même si le chemin a été caillouteux car il y a eu des moments difficiles.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cette fin de mandat m'a rendue particulièrement heureuse. Je pense notamment aux dispositions que nous avons fait adopter concernant la fonction publique. L'État se doit en effet d'être exemplaire en matière de parité et de constituer une référence pour les entreprises. A cette occasion,

j'ai particulièrement apprécié la détermination de M. François Sauvadet, ministre de la Fonction publique.

J'ai aussi découvert la détermination de certains collègues, comme Mme Françoise Guégot.

Oui, j'ai connu dix ans de bonheur en tant que présidente de la Délégation.

Mme Bérengère Poletti. Et pourquoi pas cinq ans de plus ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il y a un préalable : être réélue...

Mme Josette Pons. Je voudrais, moi aussi, vous rendre hommage, Madame la présidente. Tous les membres de la Délégation vous ont beaucoup appréciée et même si, ces cinq dernières années, j'ai été moins présente aux réunions, j'ai toujours été en accord avec vous.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'était très important pour moi de savoir que, même si vous étiez absente, ma chère collègue, je pouvais compter sur votre soutien. De même, lorsqu'il s'est agi de défendre les propositions de la Délégation, j'ai toujours obtenu l'accord de M. Jean-François Copé et de M. Christian Jacob.

Le président de la commission des Lois, M. Jean-Luc Warsman, m'a également apporté tout son soutien lors de la réforme constitutionnelle.

Mme Josette Pons. Ce matin même, au cours d'une interview à la radio, Mme Viviane Reding, vice-présidente de la Commission européenne, a estimé que les dispositions que nous avons adoptées sur la parité dans les conseils d'administration devaient servir d'exemple pour l'Europe.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je crois en effet que nous avons réalisé un bon travail et ma formation politique n'a pas à rougir de son bilan en matière de droit des femmes.

Êtes-vous d'accord avec le sous-titre de notre rapport d'activité : « *Lorsque les femmes investissent les métiers masculins...* » ?

Mme Bérengère Poletti. Ce sous-titre me semble trop limitatif. Au lieu de ne viser que les métiers masculins, ne serait-il pas préférable de se référer à tous les métiers ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est exact. Il faut retenir un intitulé plus dynamique. Je vous propose donc la formulation suivante : « *Quand les femmes investissent tous les métiers...* ».

Je mets aux voix le rapport d'activité, ainsi que ses quatre propositions.

Le rapport et ses propositions sont adoptés à l'unanimité.

RECOMMANDATIONS ADOPTÉES

1. Imposer à tout organisme réalisant des statistiques que celles-ci soient systématiquement sexuées.

2. Faire élaborer une charte par les pouvoirs publics, à laquelle tous les opérateurs sur Internet, au moins en France, pourraient adhérer et dans laquelle ces derniers s'engageraient à éviter la diffusion, sur leurs sites, d'images dégradées concernant les femmes.

3. Intégrer dans la formation initiale des professeurs des écoles et des professeurs de l'enseignement secondaire des modules pédagogiques dédiés à l'égalité entre les filles et les garçons ainsi qu'au décodage des stéréotypes conscients ou inconscients qui perdurent dans notre société ; et organiser dans un délai de cinq ans à l'intention de tous les enseignants du primaire et du secondaire, le suivi obligatoire de ces mêmes modules dans le cadre de leur formation continue.

4. Développer des plans de communications, diffusés dans les établissements scolaires et sur les chaînes publiques de radio et de télévision, visant à encourager l'orientation des filles vers tous les secteurs professionnels, et particulièrement vers les filières scientifiques, et encourager l'orientation professionnelle des garçons vers des secteurs identifiés *a priori* comme féminins.

ANNEXE 1 : AUDITIONS MENÉES PAR LA DÉLÉGATION LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

– Mme Sylvie Feucher, secrétaire générale du Syndicat des commissaires de la police nationale	43
– Mme Jennifer Jones-Giezendanner, pilote de ligne	55
– Colonel Jean-Claude Goyeau, sous-directeur de la politique des ressources humaines de la gendarmerie nationale, et de la lieutenant Sylvie Clément, chargée du bureau Analyse et anticipation et chargée des questions de féminisation.....	69
– Mme Marie-Christine Raoult, responsable de l’Observatoire social de la RATP	75
– Table ronde sur la place des femmes au sein des organisations syndicales, avec la participation de Mmes Marie-Line Brugidou, déléguée nationale chargée des droits des femmes et des discriminations au sein du secteur Emploi à la CFE-CGC, Pascale Coton, secrétaire générale de la CFTC, Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale, et Gaëlle Differ, de la commission nationale Droits des femmes de l’Union syndicale solidaire-SUD, Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes à la CFDT et Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de la CGT-FO.....	81
– Professeure Patricia Thoreux, chirurgien orthopédiste, professeur Alain Sautet, chirurgien orthopédiste et secrétaire général de la Société française de chirurgie orthopédique et traumatologique (SOFOT), et Mme Aurore Debet, chirurgien orthopédiste	95
– M. Michel Droin, président de l’Union nationale des entrepreneurs céramistes du bâtiment (UNECB) et de Mme Odette Repellin, chef du département « formation » de la Fédération française du bâtiment (FFB).....	107
– Mme Dunya Bouhacene, Présidente de <i>Women Equity for Growth</i> (association œuvrant au développement d’un écosystème économique en faveur des femmes chefs d’entreprises et dirigeantes en Europe)	117
– Mme Claudie Haigneré, Présidente d’Universcience, astronaute et ancienne ministre et Mme Mayada Boulos, conseillère	127
– Mme Mme Rougui Dia, chef cuisinière	133

Audition de Mme Sylvie Feucher, secrétaire générale du Syndicat des commissaires de la police nationale.

(Procès-verbal du 15 novembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie d'avoir accepté notre invitation. Vous allez inaugurer une série d'auditions qui viendront clore dix ans de travail de la Délégation. Nous avons auditionné nombre de femmes d'exception, qui ont réussi dans un milieu essentiellement masculin ou ont eu un parcours professionnel exemplaire. Vous êtes l'une d'entre elles. Comment êtes-vous arrivée au sommet de la hiérarchie de votre profession ? Comment managez-vous une équipe d'hommes en restant une femme ?

J'ai toujours essayé, à la tête de la Délégation, de mettre l'accent sur le fait que les femmes, pour réussir, ne doivent pas s'approprier des qualités d'hommes mais conserver leur personnalité. C'est le message que nous devons adresser aux jeunes femmes qui s'engagent dans des métiers où les femmes ne sont pas majoritaires.

Mme Sylvie Feucher, secrétaire générale du Syndicat des commissaires de la police nationale. Je suis ravie de m'exprimer dans cette enceinte et vous en remercie. En lieu et place de l'administration, j'ai réalisé une étude portant sur l'ensemble de la police nationale sur le sujet de la parité qui, grâce au législateur, sera désormais abordé par les comités techniques dans le cadre de leurs nouvelles compétences. Mon mandat se terminant l'année prochaine, je ne connaîtrai pas cette nouvelle façon de fonctionner, mais je serai attentive à la manière dont l'administration l'appliquera.

Je suis entrée dans la police en 1980 en tant qu'inspecteur de police. Mon père souhaitait que j'intègre la marine nationale, mais j'ai préféré le métier de policier qui venait de s'ouvrir aux femmes et j'ai été bien accueillie. A l'époque, sur une promotion de près de 600 personnes, 15 postes seulement étaient ouverts aux femmes au concours externe. Nous étions plutôt bien traitées, bien qu'observées de près. Je fus ensuite la deuxième femme à intégrer la police judiciaire. Là encore, j'ai été bien accueillie. Je n'ai fait l'objet d'aucun ostracisme, bien au contraire, pas plus que lorsque j'ai passé le concours de commissaire.

Les difficultés sont arrivées lorsque j'ai abordé les échelons supérieurs de la hiérarchie.

Mme Catherine Coutelle. Cela se passe de la même manière en politique.

Mme Sylvie Feucher. Probablement... Il en va de même dans le domaine syndical : tant que j'étais déléguée départementale, tout se passait bien, mais depuis que je suis la seule femme secrétaire générale d'un syndicat de police, s'occupant des corps dits actifs, je peux vous dire que mon rôle est devenu très compliqué, presque plus que l'exercice de ma fonction de commissaire de police. Le machisme est davantage présent dans le syndicalisme policier que dans la police. En tant que secrétaire du syndicat des commissaires, je suis en butte aux remarques de quelques représentants d'autres corps. Sur un site internet, certains m'appellent par mon prénom. Lorsque je mène un combat, ils m'appellent Jeanne d'Arc, et si je m'exprime sur tel ou tel sujet dans une enceinte paritaire, ils invoquent mon énervement potentiel de femme pour dénaturer mon combat... Le décor est planté.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est le même que le nôtre !

Mme Sylvie Feucher. Depuis cinq ans que j'exerce cette fonction, j'essaie de ne pas m'exprimer au nom des seuls commissaires mais dans l'intérêt de l'institution et pour tous les métiers. Les syndicalistes reconnaissent toutefois que l'arrivée d'une femme a apporté une dose d'humanité dans les combats syndicaux. Certains m'ont même confié que j'avais changé la manière dont fonctionnent les comités techniques paritaires et surtout les comités d'hygiène et de sécurité.

Les commissaires ont basé leur représentation syndicale sur la parité : durant mon mandat, la secrétaire générale est une femme et son adjoint est un homme ; lors du prochain mandat, mon adjoint sera secrétaire général et son adjointe sera une femme. Le syndicat des officiers de police (SNOP) devrait bientôt suivre notre exemple. C'est une ouverture intéressante.

Lorsqu'en 2006 j'ai réalisé cette étude sur la parité dont je vous ai parlé, il n'existait aucune donnée sur ce sujet. J'ai donc commencé à collationner les chiffres concernant les 1 700 commissaires mais également les officiers et les gardiens de la paix.

Recueillir ces données fut un parcours du combattant. Les services qui gèrent les concours sont regroupés à Clermont-Ferrand alors que les concours de gardien de la paix sont organisés au plan local. Il a été aussi très difficile de connaître la composition des jurys pour vérifier le respect de la parité. J'avais également besoin de connaître le nombre des admissibles et celui des admis afin d'établir des ratios. Or ce ne sont pas les mêmes bureaux qui gèrent les concours pour les trois grades. En outre, il m'a fallu expliquer aux responsables pourquoi je souhaitais obtenir ces données car ils me croyaient animée de mauvaises intentions. L'administration n'est pas très ouverte à la fourniture de données chiffrées et cette attitude est généralisée comme je m'en suis rendue compte au cours d'une récente visite au Conseil d'État.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les statistiques qui existent ne sont donc pas sexuées ?

Mme Sylvie Feucher. Elles le sont aujourd'hui mais elles ne l'étaient pas complètement en 2006. La réforme des comités techniques va obliger l'administration à fournir des chiffres illustrant la parité. En outre, les chiffres qui m'ont été fournis n'étaient pas toujours exacts.

Cette étude m'a appris que le pourcentage global des femmes dans les trois corps - 20 % de femmes commissaires, un peu moins chez les gardiens de la paix – avait peu évolué. Elle a également montré que toutes les femmes qui s'inscrivent aux concours ne s'y présentent pas. Elles ont la velléité de progresser, s'inscrivent aux préparations mais ne parviennent pas à renvoyer leurs devoirs et prennent conscience de la difficulté du challenge, surtout celles qui élèvent des enfants.

Les officiers aimeraient supprimer le concours externe de commissaire, ce qui leur garantirait un parcours linéaire, du grade « d'officier à celui d'inspecteur général ». Il est naturellement plus facile de ne pas passer de concours au cours d'une carrière, mais cela nuirait à la représentation des femmes et des hommes et de toutes les classes d'âge car les jeunes viennent essentiellement des concours externes.

Mon étude a également montré que la féminisation des trois corps actifs est due uniquement aux concours externes. Très peu de femmes réussissent le concours interne et peu obtiennent la promotion au choix ou une nomination au titre de la voie d'accès professionnelle que les officiers considèrent comme la panacée. En revanche, on trouve

beaucoup de femmes dans les classes préparatoires intégrées destinées aux personnes de milieux défavorisés, tant à l'école de commissaires qu'à l'école d'officiers, pour une raison simple : ces formations s'adressent à des jeunes. C'est bien la preuve que les femmes sont freinées par les charges familiales. Comment sortirons-nous de cette situation, sachant qu'il faut bien que les femmes élèvent leurs enfants ? La solution appartient au législateur.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le fait que les femmes entrent dans la police par concours externe montre que pour elles, même dans la police, l'évolution de carrière est un parcours difficile.

Mme Sylvie Feucher. En effet.

M. Jean-Luc Pérat. Comment se déroule la formation des fonctionnaires de police ? Les personnels en place sont-ils encouragés à se présenter aux concours internes ?

Mme Sylvie Feucher. Les gardiens de la paix sont recrutés au niveau du baccalauréat, les officiers à celui de la licence et les commissaires à celui du master 2. Mais la diminution des effectifs en cours a considérablement réduit le nombre de postes ouverts aux concours externes. Les promotions de commissaires, qui représentaient 90, voire 100 personnes, il y a quelques années, n'en représentent plus qu'entre 40 et 50. Au niveau national, le concours externe de commissaire est ouvert pour 20 à 25 postes, le concours externe d'officier pour une quarantaine de postes.

Les gardiens de la paix et les officiers peuvent naturellement se présenter aux concours internes pour devenir officiers ou commissaires. Il leur est proposé de participer à une préparation organisée par l'Institut National de la Formation de Clermont-Ferrand, ensuite ceux qui sont sélectionnés effectuent un stage de préparation aux épreuves écrites et orales. Mais compte tenu de la charge de travail qui leur est demandée, peu nombreux sont ceux qui réussissent. Les gardiens de la paix et les officiers peuvent également choisir la voie d'accès professionnelle. Les épreuves sont plus techniques.

Les élèves officiers suivent une scolarité de 18 mois à l'école de Cannes-Écluse, en Seine-et-Marne, et les élèves commissaires une formation de deux ans à l'École nationale supérieure de la police, située près de Lyon. Cette période de formation est très difficile à gérer pour ceux qui ont des enfants, sauf à déménager. Peu de femmes s'y autorisent, craignant de ne pouvoir réussir sur les deux tableaux. J'ai moi-même réussi avec deux enfants, âgés de 4 et 6 ans, mais je reconnais que c'était difficile et que j'ai beaucoup culpabilisé.

Il existe une autre préparation au concours dispensée à l'IPAG de Clermont-Ferrand qui est d'une grande qualité. D'une durée de six mois ou dix huit mois sur site, en fonction du niveau de diplôme détenu, elle est prise en charge par le Ministère, pour les personnels de tous grades, administratifs ou actifs. Mais les candidats ne perçoivent que leur salaire de base, sans les primes. Ces préparations au concours sont difficilement accessibles à tous et particulièrement aux femmes, compte tenu des charges familiales.

Environ la moitié des commissaires sont issus du concours interne. Les autres, issus d'un concours externe, sont des étudiants ou de faux internes. Les 20 % du concours interne à proprement parler sont de jeunes gardiens de la paix, des officiers et des administratifs, et 5 %, soit un ou deux postes par an, sont issus de la promotion au choix, qui consiste en un entretien de 30 minutes. Ce sont des personnes généralement plus âgées.

On constate que le nombre de femmes admissibles au concours externe est très élevé, mais les ratios s'inversent après l'épreuve orale et les admis sont essentiellement des hommes. En outre, tant pour le concours d'officier que pour celui de commissaire, beaucoup de femmes échouent à cause de leur mauvais résultat au parcours sportif.

M. Jean-Luc Pérat. Il doit pourtant être adapté.

Mme Sylvie Feucher. Il l'est, mais les barèmes ont leur importance.

M. Jean-Luc Pérat. Le barème appliqué aux femmes serait-il plus élevé ?

Mme Sylvie Feucher. Sans doute. Dans les années 2000, la Cour européenne a condamné la France pour discrimination à cause des quotas dans les recrutements. L'administration a changé les barèmes de sport. En 2002, les barèmes ont changé et le ratio entre le nombre des femmes admissibles et celui des femmes admises était équilibré pour tous les concours. Mais cela n'a duré qu'un an.

Mme Colette Langlade. Les épreuves sportives sont-elles élaborées par des femmes ou par des hommes ?

Mme Sylvie Feucher. Les moniteurs sportifs sont essentiellement des hommes.

M. Jean-Luc Pérat. Ces épreuves comprennent-elles une épreuve de force, par exemple un grimper de corde ?

Mme Sylvie Feucher. En effet.

Mme Catherine Coutelle. L'échec des femmes au grand oral du concours de commissaire est-il dû à l'émotivité, au manque de préparation ou à la composition des jurys ?

Mme Sylvie Feucher. Les jurys des concours de commissaire et de lieutenant sont paritaires, mais le recrutement des jurys pour les concours de gardien de la paix se fait localement : à Paris ou en région parisienne, le nombre de femmes commissaires est suffisant pour assurer la parité, mais ce n'est pas le cas dans tous les départements.

L'échec des femmes au grand oral s'explique peut-être par le fait que les femmes, membres du jury, ne sont pas indulgentes avec les autres femmes, bien au contraire.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est la même chose dans les jurys de baccalauréat. J'ai participé, il y a une quinzaine d'années, à la correction des copies : j'ai constaté que les notes des copies corrigées par des femmes étaient inférieures d'un ou deux points. Et c'est encore plus vrai pour les épreuves orales.

Mme Sylvie Feucher. Elles sont soumises à la pression de conformité.

M. Jean-Luc Pérat. Je pense qu'elles s'efforcent de paraître dures pour ne pas montrer de compassion.

Mme Catherine Quéré. C'est peut-être inconscient de leur part.

Mme Catherine Coutelle. Dans le cadre d'une association féminine dont je faisais partie, nous avons travaillé avec un sociologue sur le thème « Les bus ont-ils un sexe ? ». La RATP avait constaté que les femmes qui se présentaient pour devenir chauffeurs de bus

échouaient à deux épreuves : or, la première consistait à réparer le moteur du bus – et cela devant un jury d’hommes – et la seconde à effectuer une marche arrière, ce qui est totalement interdit à tout chauffeur de bus.

J’ai découvert qu’en matière de nominations, le monde syndicaliste était très spécial. Même le directeur de la police départemental n’a pas le dernier mot.

Dans un livre très dur, l’une de vos collègues de la PAF a dit avoir été victime de harcèlements. Existe-t-il des cas similaires ? Le métier de policière est-il particulièrement dur ?

Mme Sylvie Feucher. Le cas de cet agent administratif est particulier. Je travaille dans ce milieu depuis plus de 30 ans, je peux vous dire que ce n’est pas le bain même si la pression de conformité est forte. Il faut simplement se faire respecter. Pour les commissaires, le problème de l’avancement et du non respect de la parité, apparaît après le grade de commissaire divisionnaire.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le fameux plafond de verre !

Mme Sylvie Feucher. Il existe également chez les officiers. Au final, on trouve peu de femmes parmi les commandants fonctionnels, chefs de circonscription. Dans le corps des commissaires, il y a peu de femmes contrôleur général, inspecteur général, et sur une douzaine de directeurs de service, il n’y a aucune femme. C’est inadmissible ! Au départ, on a invoqué le fait qu’elles n’étaient recrutées depuis assez longtemps, mais cet argument est obsolète.

Les premières femmes inspecteurs de police sont arrivées en 1972, les commissaires en 1974, le dernier bastion étant le corps des officiers de paix tombé en 1983. Il n’y a aucune femme directeur zonal à la police aux frontières. Et sur plus de 600 commissaires affectés en sécurité publique, il y a une femme contrôleur général, responsable de la police de Seine-et-Marne, et une autre est contrôleur général à la Direction centrale de la sécurité publique. Et aucune femme au grade d’inspecteur général ! Quant à la police judiciaire, elle s’est féminisée mais on ne trouve encore aucune femme au poste de directeur interrégional de la police judiciaire. En ce qui concerne les emplois de très haut niveau, la police est totalement fermée et reproduit les élites masculines.

M. Jean-Luc Pérat. Dans un métier spécifique comme le vôtre, les hommes considèrent peut-être que les femmes n’ont pas la force physique nécessaire en cas d’affrontement. Avez-vous reçu une formation de combat ?

Mme Sylvie Feucher. Il est évident qu’il est préférable d’envoyer sur le terrain un équipage équilibré de gardiens de la paix, même si les femmes permettent parfois d’éviter le conflit. Mais au grade de commissaire, le fait d’être une femme ou un homme est totalement indifférent.

Les femmes qui composent les patrouilles de police peuvent difficilement exprimer leur féminité au travail. Elles se sentent souvent obligées d’adopter une posture masculine. C’est moins vrai pour les officiers et les commissaires. Cela dit, il m’est arrivé de participer au contrôle de manifestations très dures qui m’ont conduite à faire preuve de mon autorité.

Mme Catherine Quéré. Comment les jeunes femmes commissaires sont-elles accueillies dans un milieu aussi machiste ? Est-il facile de commander des officiers de police et des gardiens de la paix ?

Mme Sylvie Feucher. Les femmes doivent trouver leur place. Je leur conseille d'asseoir leur autorité dès leur premier commandement. Mais en gardant de l'humanité car les personnes qui n'ont pas un minimum de qualités humaines et d'empathie n'ont rien à faire dans la police nationale.

Mme Catherine Coutelle. Les commissions qui décernent les promotions sont-elles paritaires ?

Mme Sylvie Feucher. Les commissions n'observent pas une règle de parité stricte.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les formations de commissaire de police comportent-elles des modules spécialement destinés aux femmes ?

Mme Sylvie Feucher. Non, la formation est totalement identique pour les femmes et pour les hommes. En outre, pendant leurs stages, celles-ci rencontrent des personnes plus ou moins ouvertes à la présence de femmes dans la police. Les femmes obtiennent parfois des notes de stage moins élevées que leurs collègues masculins.

Mme Colette Langlade. Vous dites rester jusqu'en 2012 au poste de secrétaire générale du Syndicat. Serez-vous remplacée par une autre femme ?

Mme Sylvie Feucher. Mon adjoint va me remplacer et une femme va prendre sa place d'adjoint. Il faut que les femmes se présentent à l'élection mais c'est une fonction contraignante, plus difficile encore que celle de commissaire !

J'en viens au travail à temps partiel. Actuellement trois femmes commissaires travaillent à temps partiel, mais elles font partie, toutes les trois, de services de renseignement. Je ne pense pas qu'une personne responsable d'un commissariat puisse travailler à temps partiel.

Chez les officiers, des lieutenants et des capitaines travaillent à temps partiel, mais très peu de commandants, et ce sont surtout des femmes. En décembre 2010, chez les gardiens de la paix, 1 046 femmes travaillaient à temps partiel contre 237 hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Existe-t-il un âge limite pour le concours de commissaire de police ?

Mme Sylvie Feucher. Naturellement – il est d'ailleurs repoussé pour les femmes qui ont plus de trois enfants – mais cette limite devrait évoluer avec l'allongement du temps de travail.

Mme Catherine Coutelle. Les femmes bénéficient-elles d'aménagements horaires pour articuler leur vie familiale et leur vie professionnelle ?

Mme Sylvie Feucher. Si les femmes choisissent le temps partiel, c'est qu'il n'existe pas de solution en interne. La seule crèche qui existe est celle de Nélaton, réservée aux agents du ministère de l'intérieur, mais elle ne convient pas aux personnels qui ont des horaires décalés. Les seules crèches qui nous conviennent sont celles des hôpitaux, mais le nombre de places est très insuffisant.

En laissant se multiplier les temps partiels, l'administration fait un mauvais calcul. Il lui suffirait, pour conserver des salariés à temps plein, de mettre en place un système de garde d'enfants. Je le dis depuis longtemps, mais je n'ai pas encore été entendue... Les recrutements, les formations coûtent cher à la collectivité. Si les salariés choisissent le temps

partiel, leur formation n'est pas rentabilisée. Par ailleurs, on ne peut intégrer les personnes qui travaillent à temps partiel dans une brigade de gardiens de la paix. Il faut savoir, en effet, qu'il est déjà presque impossible d'adapter les horaires de deux membres d'un même couple qui travaillent à temps plein dans le même commissariat. Les temps partiels sont un paramètre complexe que chaque chef de service doit prendre en compte.

Mme Catherine Coutelle. Nous pourrions peut-être davantage avancer sur ce point si les représentants syndicaux s'intéressaient à cette question.

Mme Sylvie Feucher. Ce n'est pas leur préoccupation. Je ne représente que 1 700 personnes, à comparer avec les plus de 100 000 personnels dits actifs que regroupent les autres syndicats. Les commissaires organisent le travail du commissariat en fonction des fonctionnaires dont ils disposent. En période de réduction d'effectifs, ils ne peuvent satisfaire toutes les demandes des personnels. J'ajoute que les femmes gardiens de la paix sont souvent jeunes, ce qui les conduit souvent à désirer avoir des enfants.

Mme Catherine Coutelle. Les congés de maternité sont-ils plus longs pour les femmes policières, plus exposées que les autres à des risques physiques ?

Mme Sylvie Feucher. Nos congés sont conformes à la durée légale. Cela dit, les femmes n'effectuent plus de service sur la voie publique à partir de quelques mois de grossesse.

M. Jean-Luc Pérat. Est-ce un défaut d'énergie qui empêche les femmes policières de monter en grade ?

Mme Sylvie Feucher. Si certaines femmes se contentent de ce qu'elles ont, d'autres, bien qu'ayant un fort potentiel, ne présentent pas leur candidature, parce qu'elles ont l'impression qu'elles ne seront pas choisies... le fameux plafond de verre.

M. Jean-Luc Pérat. Mais il existe plusieurs étapes avant d'arriver au plafond de verre.

Mme Sylvie Feucher. Il est possible de devenir commissaire divisionnaire en douze à quinze ans, pourtant certaines femmes restent à ce grade jusqu'à leur retraite. Je ne comprends pas pourquoi, sur la douzaine de directeurs centraux, nous n'avons pas au moins trois femmes. Comment expliquer que la quasi-totalité des postes à responsabilités soient occupés par des hommes ? Le ministère se targue d'avoir mis en place la parité sur les recrutements, mais il ne présente pas les chiffres détaillés qui permettraient de démontrer qu'elle s'arrête au grade de commissaire divisionnaire.

Les compagnies de CRS, pourtant traditionnellement fermées aux femmes, ont beaucoup progressé. S'il n'y a aucune femme aux grades de commissaire, d'officier ou de gardien de la paix en maintien de l'ordre, officiellement pour des raisons de casernement, elles sont de plus en plus présentes dans les compagnies motocyclistes.

Mme Catherine Coutelle. La Marine nationale a bien réussi la féminisation de ses effectifs embarqués dans les sous-marins !

Mme Sylvie Feucher. La féminisation pose des problèmes particuliers lors des opérations de maintien de l'ordre, car les hommes, instinctivement, redoutent que les femmes soient gravement blessées. Mais cette mentalité devrait évoluer, car les femmes sont désormais autant victimes de violences que les hommes.

Mme Catherine Coutelle. Nous avons tout de même eu une femme ministre de l'intérieur.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est vrai, mais elle avait voté contre les lois relatives à la parité.

Mme Catherine Coutelle. Elle fait partie de ces femmes qui ne comptent que sur elles-mêmes.

Mme Sylvie Feucher. Il est difficile pour les personnes qui ne sont pas aidées d'arriver au sommet. De fait ce ne sont pas toujours les femmes qui ont des qualités professionnelles qui émergent, mais plutôt celles qui bénéficient d'un réseau relationnel ou d'une aide syndicale.

Mme Catherine Coutelle. Ou une aide familiale, à la maison !

Mme Sylvie Feucher. Quoi qu'il en soit, je ne suis pas malheureuse dans la police.

Mme Catherine Coutelle. C'est pourtant l'un des derniers bastions machistes.

Mme Sylvie Feucher. Ça l'est davantage au niveau syndical.

Mme Catherine Coutelle. Avez-vous interrogé votre ministre de tutelle ?

Mme Sylvie Feucher. Il m'est arrivé de lui en parler. Je sais qu'il s'est intéressé à la question. Mais certains directeurs centraux n'ont pas apprécié que je les cite dans mon étude thématique.

M. Jean-Luc Pérat. Comment, selon vous, cette situation peut-elle évoluer ? Comment, en tant que parlementaires, pouvons-nous faire bouger les lignes ? Est-ce qu'une personne extérieure à votre administration assiste aux commissions administratives paritaires ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Existe-t-il un référent égalité au ministère de l'intérieur ?

Mme Sylvie Feucher. Il existe, en effet, mais je ne l'ai jamais rencontré. Cela dit, c'est un alibi. Les ministères fournissent des chiffres et des pourcentages qui donnent l'impression que tout va bien mais ne permettent pas de comprendre comment sont effectuées les nominations et les promotions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut appliquer la loi de 2001, qui impose l'établissement d'un rapport de situation comparée. Dans son rapport d'information sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique, Françoise Guégot préconise de mettre en place un suivi de l'évolution de carrière. Pourquoi, à compétences égales, la carrière des femmes subit-elle une telle cassure ?

Mme Sylvie Feucher. La raison en est que les femmes s'impliquent moins dans les réseaux que les hommes. Elles attendent d'être reconnues pour leurs seules compétences pendant que les hommes, eux, bénéficient de l'aide de leurs réseaux. Aujourd'hui quelques femmes essaient de constituer un réseau – je pense au *Women's forum*, qui est une initiative intéressante.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Depuis le vote de la loi relative aux quotas dans les conseils d'administration, les femmes ont constitué des réseaux au sein de quelques professions : experts-comptables, professions libérales, cadres supérieures dans les banques. Je suis persuadée que les femmes commissaires le feront elles aussi.

Mme Sylvie Feucher. Il est difficile de mettre en place un tel réseau. L'Institut national des études de la sécurité intérieure s'y est essayé en vain. Il faut pourtant noter la création d'une association européenne de policiers.

Mme Catherine Coutelle. Sans nier l'intérêt des réseaux, je pense que si les jeunes ont tant de mal à entrer dans le monde du travail, c'est que la société française, plus que d'autres, fonctionne en réseaux. Le jeune qui ne bénéficie pas du réseau de ses parents a beaucoup de mal à trouver un travail.

Mme Sylvie Feucher. Cela commence avec les stages de troisième.

Mme Catherine Coutelle. Il faut faire exploser les réseaux.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ils viennent tout juste de se former, ne les explosez pas tout de suite !

Mme Catherine Coutelle. Nous avons multiplié les formations nécessitant la participation à des stages en entreprise, mais nous laissons les étudiants se débrouiller seuls pour les trouver. Cette discrimination est inquiétante.

Mme Sylvie Feucher. Dans la police nationale, nous en sommes aux balbutiements en matière de gestion des ressources humaines. Nos carrières ne nous permettent pas de faire une pause ou de choisir, pour un temps, un poste moins exposé. Chaque direction gère ses propres ressources humaines. Les commissaires ont un bureau soi-disant transversal, mais qui, en réalité, ne l'est pas. Nous avons beaucoup de mal à gérer les couples composés de deux policiers. Leur mutation – sachant que les commissaires changent de poste tous les quatre ans – n'est possible que dans les régions importantes comme la région parisienne ou la région lyonnaise. Un commissaire qui quitte sa direction pour une autre est perçu comme un traître. Notre administration n'a toujours pas compris l'intérêt d'utiliser les compétences de tous, c'est-à-dire de satisfaire à la pyramide de Maslow... Quel est le bien-être au travail d'un employé – femme ou homme – préoccupé par des soucis de garde d'enfant ?

Je ne jette pas la pierre aux hommes car ils ont été élevés dans cet esprit. Il faut dans notre société redéfinir de façon globale les rapports femmes/hommes. Beaucoup d'hommes se retrouvent eux aussi dans des situations difficiles – je pense à ceux qui assure la garde alternée de leurs enfants. N'oublions pas qu'un mariage sur deux se termine par un divorce à Paris et un sur trois sur le reste du territoire. Mes fonctions m'ont amenée à réfléchir à cette situation. Les femmes qui travaillent dans la police côtoient les aspects les plus noirs de la société dont la solitude des enfants à la dérive, que ce soit en banlieue ou en ville. Il est donc normal qu'elles choisissent instinctivement de s'occuper de leurs enfants avant leur carrière.

Nous devons travailler ensemble pour que, demain, les enfants soient élevés avec sérénité et que les adultes aient encore du temps à leur consacrer. Nous avons mis de côté l'éducation de nos enfants. Les femmes qui en ont les moyens peuvent employer des personnes susceptibles de compenser leur absence, mais comment font les mamans de banlieue, qui ont un petit salaire et ne sont pas acculturées, pour élever leurs nombreux enfants ?

Lorsque je travaillais à Versailles, j'ai tenu, pendant un an, à recevoir les parents d'enfants en dérive. J'ai découvert que beaucoup d'enfants étaient livrés à eux-mêmes. Cette solitude explique pourquoi tant d'enfants quittent le droit chemin.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Lorsque nous avons rédigé le rapport relatif aux femmes et à l'immigration, j'ai découvert qu'il existait des programmes de télévision de 3 à 5 heures du matin destinés aux enfants dont la maman part au travail et qui restent seuls à la maison. Il est évident que les adolescents, en pareille situation, sont tentés par toutes sortes de dérives.

Mme Sylvie Feucher. La parité ne vise pas seulement le bien être de la femme : elle a des conséquences pour toute la famille.

Mme Catherine Coutelle. Aujourd'hui on construit des lotissements à une vingtaine de kilomètres des communes. Les adolescents et les pré-adolescents qui vivent dans ces cités dortoirs n'ont rien à faire. C'est un vrai problème.

Il faut donner aux parents le temps d'élever leurs enfants, en globalisant le temps de travail sur l'ensemble de la carrière, ou en reportant les ruptures de carrière sur l'âge de départ à la retraite. Mais les personnes qui s'arrêtent pour élever leurs enfants sont mal considérées dans l'entreprise, et le salaire des femmes n'est souvent qu'un salaire d'appoint. Il faut trouver des solutions. Les femmes refusent de choisir entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Mme Sylvie Feucher. La culpabilité est très présente chez les femmes qui occupent des postes à responsabilités. Elles essaient de bien faire leur double métier, mais les journées n'ont que 24 heures. C'est encore plus difficile pour celles qui habitent en banlieue et travaillent à Paris.

Je pense, au risque de vous paraître immodeste, que mon mandat syndical aura été utile. Les hommes m'ont remerciée d'avoir réalisée cette analyse car ils n'auraient pas osé le faire eux-mêmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pour autant, vous ne voulez pas poursuivre votre mission syndicale.

Mme Catherine Coutelle. Nul doute que vos collègues pères de famille comprennent la situation.

Mme Sylvie Feucher. Dans la police, le syndicat des commissaires joue un grand rôle, notamment dans les réflexions sur l'avenir de la profession.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre adjoint est-il aussi motivé que vous ? Et qu'en est-il de son adjointe ?

Mme Sylvie Feucher. Mon adjoint a trois enfants et sa femme travaille : il est amené à garder ses enfants. Quant à son adjointe potentielle, elle a également trois enfants.

Lorsque ma première étude est parue, en 2006, j'ai observé la réaction de mes collègues masculins. Ils l'ont bien acceptée. Cela dit, je suis persuadée que si, dans quatre ans, les directeurs n'ont pas changé, les chiffres seront les mêmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Lors de la prochaine législature, la Délégation aux droits des femmes auditionnera votre successeur.

Mme Catherine Coutelle. Je propose que nous rédigeons un rapport de situation comparée pour les ministères et les administrations.

Mme Sylvie Feucher. Dans certains pays, les ministres sont recrutés sur projet et ont des comptes à rendre sur ce projet.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est ce qu'il faudrait instaurer en France !

J'ai eu l'occasion, pour l'Observatoire de la parité, de rédiger un rapport sur la parité dans les ministères. J'ai donc auditionné le chargé de mission pour l'égalité : il semblait vivre dans un autre monde...

En Lorraine, la déléguée aux droits des femmes a organisé un colloque pour faire avancer la parité dans la fonction publique. Cela a permis de faire entrer la parité dans la discussion et de provoquer la mauvaise conscience de ceux qui s'y refusent... Mais après ?

Quoi qu'il en soit, nous vous en remercions, Madame, pour l'action que vous avez accomplie dans la police.

Mme Sylvie Feucher. J'ai été la première femme chargée de diriger un service de 500 personnes réputées difficiles à commander. Il n'y avait alors aucune femme dans les brigades anti-criminalité (BAC) et une seule parmi les motards. J'ai réussi à vaincre les résistances et, lorsque je suis partie, il y avait des femmes à ces postes. Je suis heureuse d'avoir contribué à l'évolution de la société française. Je l'ai fait pour mes enfants, pour tous les jeunes que je rencontre. J'ai deux filles et un garçon : je veux qu'ils soient à égalité pour choisir un métier.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous devons laisser des traces de notre action.

Mme Catherine Coutelle. J'aimerais, Madame la présidente, que nous auditionnions une directrice de service du ministère de l'intérieur.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faudra en nommer une ! Je vous remercie tous pour votre participation.

Audition de Mme Jennifer Jones-Giezendanner, pilote de ligne.

(Procès-verbal du mardi 22 novembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'ai souhaité, en cette fin de mandat, auditionner des femmes travaillant dans des milieux d'hommes. La semaine dernière, nous avons entendu une femme commissaire de police. Cette semaine, nous avons le plaisir d'accueillir Mme Jennifer Jones-Giezendanner, qui est pilote de ligne.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. J'ai trente-quatre ans, je suis mariée et mère d'un petit garçon de 21 mois. Je suis copilote de Boeing 777 pour la compagnie Air France. Membre du bureau Air France du Syndicat national des pilotes de ligne, je m'y occupe particulièrement des affaires internationales – je préside, à ce dernier titre, la *SkyTeam Pilots Association*, qui regroupe 25 000 pilotes à travers le monde – et des questions intéressant les femmes pilotes.

Voilà bien longtemps que des femmes pilotent des avions. La première au monde à l'avoir fait était une Française, Élise Deroche, appelée la baronne Raymonde de la Roche, qui avait obtenu son brevet le 8 mars 1910. Puis il y eut Maryse Bastié et Hélène Boucher, qui s'étaient engagées dès 1934 pour le droit de vote des Françaises, et Maryse Hilsz, une résistante, qui fut sous-lieutenant de l'armée de l'air, affectée au GLAM – Groupe de liaisons aériennes ministérielles. Je citerai aussi Jacqueline Auriol, première femme pilote d'essai ; Caroline Aigle, première femme pilote de chasse, malheureusement décédée ; Emilie Denis, première femme pilote de chasse dans la Marine ; Jacqueline Camus, première femme pilote de ligne en 1967 chez Air Inter ; Danielle Décuré, première femme pilote entrée à Air France et connue pour son livre intitulé *Vous avez vu le pilote ? C'est une femme !* où elle décrit le combat qu'elle a dû mener pour s'imposer dans le métier ; Béatrice Vialle, qui a piloté le Concorde ; Patricia Haffner, la première à être entrée à l'ENAC – École nationale de l'aviation civile – première femme commandant de bord, aujourd'hui sur A 380. Enfin, l'année dernière, Virginie Guyot est devenue la première femme leader de la Patrouille de France.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Combien y a-t-il de femmes pilotes ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Je n'ai pas les chiffres au niveau national, mais Air France est l'une des compagnies au monde où il y a le plus de femmes. Aux États-Unis par exemple, les pilotes viennent de l'armée et, de ce fait, comptent moins de femmes dans leurs rangs.

À Air France, sur environ 4 200 pilotes, nous sommes 284 femmes – soit 6,8 % de l'effectif total – parmi lesquelles on compte 58 commandants de bord – soit 4,2 % de l'effectif – et 226 copilotes – soit 9,4 % de l'effectif. La proportion des femmes dans l'effectif global n'explose pas. Quand les embauches se faisaient à peu près à flux constant, elle augmentait de 0,3 % par an. Cela dit, dans les nouvelles promotions, notamment chez les stagiaires, on compte couramment 15 % de femmes.

Il est regrettable qu'au collège et au lycée, on n'insiste pas suffisamment sur le fait que le métier de pilote est accessible aux femmes comme aux hommes. Dans mon lycée, alors que je savais que je voulais faire ce métier depuis l'âge de quatorze ans, personne n'était à même de me conseiller. Or, il existe plusieurs voies d'accès : la filière des cadets d'Air France ; l'École nationale de l'aviation civile (ENAC), où je suis entrée en 1999 au sortir des classes préparatoires ; l'armée de l'air, qui maintenant convertit ses licences

militaires en licences civiles permettant de piloter des avions de ligne ; enfin, le privé, que je ne conseillerai à personne.

Dans le cockpit, le commandant de bord et le copilote ont deux statuts différents mais font le même métier. À Air France en tout cas, tous deux pilotent l'avion de la même façon.

En arrivant à l'aéroport, nous préparons notre vol à partir de documents qui nous permettent de connaître le temps prévu, la quantité de carburant à emporter ainsi que les particularités des passagers – élément important, surtout sur un long courrier. Ensuite, nous rencontrons les hôtesses et les stewards lors d'un *briefing* commun, qui est l'occasion de nous présenter. En effet, les équipages sont renouvelés à chaque vol afin d'éviter une routine qui serait préjudiciable à la sécurité ce qui, en contrepartie, exige l'application de référentiels communs.

Nous nous rendons ensuite à l'avion. Le copilote en fait le tour pour tout vérifier : même si le mécanicien est déjà passé, une erreur ou un oubli sont toujours possibles. D'ailleurs, c'est le commandant de bord qui, comme responsable de la mission par délégation, l'est aussi de ce « tour avion ».

Puis nous continuons à préparer le vol dans le cockpit après avoir déjà déterminé qui allait effectuer quelles étapes. Sur moyen courrier, s'il y a quatre étapes dans la journée, le commandant de bord et le copilote se les partagent à égalité : chacun fera donc deux décollages et deux atterrissages. Sur long courrier, la situation est un peu différente : le règlement exige qu'à tout moment chacun ait effectué trois atterrissages et trois décollages au cours des trois mois précédents – c'est ce qu'on appelle « l'expérience récente » – et si le copilote par exemple est un peu « juste », le commandant de bord lui laissera effectuer une étape supplémentaire.

Celui qui fait le vol comme « pilote en fonction » rentre dans l'ordinateur de bord tous les paramètres de la route, et tout est vérifié en commun avant le départ. Ensuite, après le décollage, nous vérifions, toujours en commun, que l'avion se comporte bien, qu'il y aura suffisamment de carburant, que les conditions météorologiques restent – ou deviennent – suffisamment clémentes pour pouvoir se poser, étant entendu que le « beau temps » aéronautique est une notion tout relative : les performances des avions actuels leur permettent de se poser dans des conditions difficiles, ce qu'ils font d'ailleurs très bien tout seuls quand il y a du brouillard !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce n'est pas très rassurant !

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Celui qui pilote gère toute la trajectoire. L'autre se charge de la radio navigation, de la météo et des communications avec le sol, *via* la radio ou les ordinateurs de bord.

La différence entre le commandant de bord et le copilote ne tient donc à rien de technique dans le travail concret. Elle réside en ce que le premier, responsable de la mission par délégation du directeur général, a toute latitude pour prendre les décisions nécessaires, compte tenu éventuellement des informations qui lui viennent de la cabine. Cela étant, il essaie toujours de faire en sorte que ses décisions soient bien acceptées. Il est en effet difficile de les faire appliquer quand on est à trois heures d'un terrain avec une panne moteur et que le copilote n'est pas d'accord. Mais en général, tout se passe bien. D'ailleurs, nous sommes bien formés à cet effet.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-il plus difficile de devenir commandant de bord pour une femme que pour un homme ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Non, pas à Air France. Après notre première qualification, nous sommes inscrits sur une « liste de séniorité » et un numéro nous est attribué. En fonction de ce numéro, et de l'offre et de la demande, c'est-à-dire du nombre de postes disponibles pour être commandant de bord ou copilote sur long courrier, nous posons notre candidature. Si c'est notre tour, nous partons en formation.

Il n'existe donc aucune discrimination pour l'accès au poste de commandant de bord mais les postes d'instructeurs ou de cadres pilotes, pour lesquels il faut déjà être commandant de bord, sont majoritairement occupés par des hommes. A priori, il n'y pas de discrimination, le taux d'échec des femmes n'étant pas significativement supérieur à celui des hommes, mais plutôt un manque de candidates. Une étude est en cours à Air France pour connaître les raisons du faible nombre de femmes qui postulent à ces postes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-il plus difficile pour une femme que pour un homme d'entrer à Air France ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Je n'ai pas eu ce sentiment. Cela dit, on a détecté, notamment parmi les cadets, un taux d'échec un peu plus important pour les filles. L'explication qui a été avancée est que les jeunes femmes qui se présentent à la sélection ont de meilleurs résultats que leurs homologues masculins parce que plus mûres – et présentant mieux – mais qu'ensuite, elles tendent à « plafonner » alors que les hommes progressent de façon régulière. Il est difficile de confirmer cette hypothèse car le nombre des femmes concernées reste faible. En revanche, on a pu vérifier que ce n'était pas toujours avec les mêmes instructeurs que les stagiaires féminines avaient échoué.

La sélection se fait à partir de tests et d'entretiens menés par un psychologue et deux pilotes, et ceux-ci sont toujours des hommes. La séduction joue-t-elle ? Je ne peux pas me prononcer. En effet, si le taux des femmes augmente progressivement, il ne le fait pas de façon exponentielle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les jeunes gens ne risquent-ils pas d'être pénalisés, au moment des entretiens, par la politique de féminisation de l'entreprise ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. On a même avancé, à une époque, qu'il y aurait des quotas, mais cela n'a jamais été vérifié.

Il faut préciser que, lorsque la compagnie embauche, elle ne se contente pas d'intégrer le nombre de personnes dont elle a immédiatement besoin. Elle se constitue une « réserve ». De ce fait, si un jeune homme est bon et qu'une jeune femme l'est également, ils seront l'un et l'autre placés sur la liste d'attente. Y figurent actuellement 200 personnes, dont certaines pilotent pour d'autres compagnies.

M. Jean-Luc Pérat. Je crois savoir qu'il est difficile de devenir commandant de bord à Air France, en raison de l'expérience exigée dans cette compagnie qui est le *nec plus ultra* pour les pilotes. Ainsi un commandant de bord venant d'une autre compagnie ne commence pas comme tel.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Jamais.

M. Jean-Luc Pérat. Les femmes ont indéniablement les capacités physiques et mentales d'exercer le métier de pilote, sur moyen comme sur long courrier. Mais les jeunes femmes osent-elles se lancer ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Elles commencent à le faire en proportion non négligeable. Dans une des promotions de cadets, il doit y avoir cinq ou six femmes sur quelque trente stagiaires.

Alors même qu'une jeune fille ne se pose pas, ou peu, la question d'une vie de famille difficile quand elle choisit de devenir hôtesse de l'air, la question semble devenir essentielle quand on parle de devenir pilote. Le message à passer aux jeunes générations est qu'il n'y a évidemment aucune différence entre ces deux populations. Certes, je ne vois pas mon enfant tous les soirs, toutefois, je peux lui consacrer nombre de journées entières dans le mois ce qui représente bien plus en quantité que les week-end normalement passés avec ses enfants. Selon moi c'est aussi une meilleure qualité de temps passé avec lui, loin du stress des soirées trop remplies de la plupart des mères travaillant tous les jours.

M. Jean-Luc Pérat. Le pilote automatique est-il beaucoup utilisé ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. En croisière, il est obligatoire. En effet, une grande précision est nécessaire : songez que deux avions peuvent se croiser en vol à seulement 300 mètres de distance. Le décollage et la montée se font en pilotage manuel. L'atterrissage également, s'il fait beau ou moyennement beau. Mais s'il y a beaucoup de brouillard, on passe au pilotage automatique. Par exemple, sur A 320, on peut atterrir avec seulement 75 mètres de visibilité : on ne voit qu'une lampe. Mieux vaut donc de ne pas être occupé par le pilotage et pouvoir regarder au dehors pour vérifier que cette lampe est bien celle de la piste, et pas celle du supermarché d'à côté !

Les conditions de travail à Air France sont plutôt bonnes : par an, doivent être effectuées un maximum de 800 heures de vol sur moyen courrier et un maximum de 850 sur long courrier ; par mois, cela correspond à un maximum de 80 heures de vol – des dérogations sont possibles jusqu'à 95 heures, mais on n'y recourt pratiquement jamais – et à un maximum de 19 jours travaillés mais ce maximum n'a guère été atteint qu'en des périodes fastes pour la compagnie. En fait, les contraintes sont très différentes entre le moyen et le long courrier. Dans le premier cas, le pilote travaille chacun de ces 19 jours en faisant une, deux, trois ou quatre étapes ; chaque étape occupe trois jours, dont l'un consacré au repos. Dans le second cas, il peut s'agir d'un aller-retour à New York suivi, quatre jours après, d'un aller-retour à Buenos Aires ; chaque étape dure six jours, dont quatre sur place et le retour pendant la nuit qui suit et une arrivée au sixième jour.

Chaque pilote est affecté à un type d'avion. En ce qui me concerne, je vole sur Boeing 777 et ne fais pratiquement que du long courrier, sauf l'été, de temps en temps, pour des vols vers Bastia ou Nice. Les pilotes d'A 320 font du moyen courrier. Les affectations sont donc bien distinctes, ce qui permet aux femmes d'opter pour le rythme de travail qui leur convient le mieux. Pour moi, je suis ravie d'avoir choisi le long courrier. J'habite à Chamonix : j'en pars donc trois ou quatre fois par mois pour Roissy, vers 23 heures, et je rentre à 6 heures du matin. Je peux donc passer chez moi la totalité de la journée précédente et de la journée suivante ! Si j'étais sur moyen courrier, je serais absente 19 jours – et souvent des veilles et des lendemains de vol.

Sur les bases qui se sont ouvertes à Air France en province – dont celle de Marseille, très récemment –, le rythme est encore différent : douze jours de travail par mois, et la possibilité de rentrer tous les soirs chez soi.

Ainsi chaque pilote d'Air France, femme ou homme, peut choisir, lorsque c'est son tour sur la liste, l'affectation la plus compatible avec son mode de vie.

M. Jean-Luc Pérat. Le pilote est donc pris en considération et sa vie facilitée.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Disons qu'il y a un bon équilibre « gagnant-gagnant » entre la direction et les syndicats.

M. Jean-Luc Pérat. La plupart des pilotes n'habitent pas à Paris.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. 25 % d'entre eux habitent à une distance de trois à six heures de l'aéroport et 60 % en province – mais on y compte ceux qui résident dans l'Oise, de sorte qu'on peut estimer à 50 % environ la proportion de ceux qui viennent de loin pour travailler. Pour moi, venant de Chamonix, je vais prendre l'avion à Genève, à une heure de route, et j'arrive en général à Roissy deux ou trois heures en avance, pour m'assurer un peu de marge et de repos avant la préparation du vol.

Nous avons 48 jours calendaires de congés payés. En revanche, nous n'avons pas de week-end. Tous les jours, sauf le 1^{er} mai, sont des jours travaillés.

D'autre part, la formation continue prend beaucoup de place dans notre vie de pilotes : chaque année, nous avons quatre passages sur simulateur avec deux contrôles, un vol de contrôle, une « journée sol » et une journée de formation sur ordinateur, plus éventuellement des sessions décidées par la compagnie – ainsi, nous avons eu cette année un passage sur simulateur supplémentaire et nous aurons des journées supplémentaires d'anglais.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cette formation est-elle également suivie par les femmes et par les hommes ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Il n'y a aucune différence entre eux.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dans certains métiers, on propose plus facilement une formation à un homme parce qu'on sait qu'il est moins sollicité par la vie familiale. Chez Air France, les femmes sont donc vraiment à égalité.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Nous sommes à égalité à peu près sur tout. Ainsi le salaire est théoriquement le même. Le métier de pilote n'est pas de ceux où l'on peut demander une augmentation à son patron : nous sommes soumis à une grille tarifaire. Ainsi, plus l'avion est lourd et rapide, plus la prime de vol est importante. Cela date de l'époque où, pour des raisons de rentabilité, on est passé aux jets, qui permettent de transporter plus loin davantage de passagers que les avions à hélice. Mais ce n'est pas le cas partout : dans certains pays et dans certaines compagnies, les pilotes sont uniquement payés à l'ancienneté.

À Air France, nous percevons un fixe, variable selon l'ancienneté et la fonction, plus un minimum de primes de vol par mois et, éventuellement, des heures supplémentaires. La prime de vol dépend à peu près exclusivement de l'avion sur lequel on vole. Si, comme je l'ai dit, le salaire est théoriquement le même, en pratique la rémunération mensuelle des femmes est inférieure à celle des hommes : de 5,8 % pour les commandants de bord et de 8,6 % pour les copilotes.

L'année dernière, un nouvel accord triennal d'égalité professionnelle a été négocié et signé. Il comprend des indicateurs destinés à étudier la différence de rémunération chez

les cadres au sol. Dans la mesure où il y a aussi, de fait, une différence de rémunération entre les femmes et les hommes pilotes, nous avons demandé à bénéficier de la même évaluation. Une des raisons de cet écart pourrait être que, pendant leur grossesse, les femmes pilotes ne sont pas rémunérées au même niveau que si elles continuaient à voler.

M. Jean-Luc Pérat. La différence est-elle importante ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Cela dépend.

Depuis 2005, une femme peut continuer à voler jusqu'à son sixième mois de grossesse, et donc à percevoir le même salaire, mais ensuite elle doit arrêter. Elle est alors affectée au sol et touche un minimum garanti, qui correspond à peu près à la rémunération perçue en arrêt maladie. Mais le problème se pose surtout pour la femme qui s'arrête de voler mais sans travailler au sol.

Une pilote enceinte a en effet la possibilité de rester chez elle et beaucoup, de fait, ne demandent pas le reclassement au sol, pour différentes raisons : parce qu'elles habitent en province et qu'on ne leur propose pas de poste près de chez elles ou parce que ces postes ne sont pas suffisamment motivants. Certes, il y a eu des améliorations à ce dernier égard au cours des dernières années mais il n'empêche : notre métier ne consiste pas à travailler dans un bureau de neuf heures à dix-huit heures. Si les femmes enceintes ne travaillent pas du tout pendant les six premiers mois, elles sont payées un tiers en moins, puis se retrouvent sans solde, jusqu'au moment de leur congé de maternité.

Cela pourrait expliquer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes. Le fait que cette différence soit moindre pour les femmes commandants de bord – qui comptent une moindre proportion de grossesses parce qu'un peu plus âgées que les femmes copilotes – viendrait à l'appui de cette hypothèse. J'espère que l'année prochaine ou dans deux ans, nous saurons exactement, grâce aux indicateurs, l'origine de cette différence. Des pondérations pourront alors intervenir.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pendant combien de temps ces femmes restent-elles sans solde ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Pendant un mois et demi. Par la suite, pendant leur congé de maternité, elles touchent les indemnités de la sécurité sociale – ce qui représente moins de la moitié de leur salaire. Mais cela ne vaut, je le répète, que pour les femmes qui ont choisi de ne pas travailler. Si une femme enceinte demande à travailler et que l'entreprise n'est pas capable de lui fournir du travail, elle sera payée au minimum garanti.

Hormis cet écart minime qui pourrait être dû à la grossesse, il n'y a pas de différence de salaire entre les femmes et les hommes.

99,9 % des vols se passent très bien. Il paraît qu'un homme se conduit différemment dans un cockpit lorsqu'il travaille avec une femme. Par définition, je ne peux pas savoir comment il se comporte avec un copilote homme, mais j'ai constaté une différence lorsqu'il y a deux ou trois femmes dans le cockpit.

Cela m'amène à vous parler des vols entièrement féminins qu'Air France a pris l'habitude d'organiser le 8 mars. Il y a trois ans, je suis ainsi allée au Japon, ce qui m'a permis de rencontrer les douze premières femmes pilotes de la JAL – en Asie, jusqu'à une date récente, il était presque inimaginable qu'une femme soit pilote. Cette année, mes

collègues sont allées à New York où elles ont retrouvé un équipage féminin d'Alitalia – commandant de bord excepté, parce que cette compagnie n'a pas ouvert ce poste aux femmes – et un équipage entièrement féminin de KLM. Cette opération de communication et de « promotion interne » permet de passer un moment sympathique et plaît beaucoup aux passagers.

Travailler avec les hommes ne pose pas de problèmes. Bien sûr, il y a l'exception qui confirme la règle, comme je l'ai expérimenté le mois dernier quand un commandant de bord m'a fait remarquer qu'on était dans un cockpit et pas dans une cuisine ! Mais globalement, cela se passe bien, même lorsque la femme vole enceinte.

M. Jean-Luc Pérat. Quel est l'âge des commandants de bord ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. On peut être commandant de bord à partir de 32 ou 33 ans – il s'agit alors de pilotes entrés très jeunes, qui sont affectés sur un moyen courrier. Mais, en moyenne, on passe commandant de bord à 45 ans.

Je précise d'autre part que 58,6 % des femmes commandants de bord et 20,1 % des femmes copilotes sont à temps partiel – contre 15 % de l'ensemble des pilotes, hommes et femmes confondus.

Il y a une différence de salaire substantielle entre les commandants de bord et les copilotes, comme entre les salaires des pilotes de longs et de moyens courriers. Je pense que c'est la raison pour laquelle tant de femmes commandants de bord sont à temps partiel : le niveau de leur rémunération leur donne la liberté de travailler moins pour rester plus souvent chez elles.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est vraiment du temps partiel choisi.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. En effet, ce n'est pas du temps partiel imposé aux femmes, comme c'est généralement le cas en France. Mais c'est aussi un temps partiel particulier : un temps « alterné », qui permet de ne pas travailler pendant des mois entiers. Étant moi-même à 92 %, je ne travaille pas un mois par an. À 85 %, on ne travaille pas deux mois par an.

Toutefois, il manque clairement aujourd'hui, dans notre réglementation, un temps partiel mensuel. Pour les jeunes mères de famille notamment, dont je fais partie, il serait agréable de faire un vol de moins par mois, ce qui permettrait d'être davantage présente à la maison tout au long de l'année.

Mme Catherine Coutelle. Qu'est-ce qui l'empêche ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. La réglementation française : le code de l'aviation civile, pour les personnels navigants, ne définit le temps partiel qu'en temps alterné. Le syndicat a entrepris une négociation, mais celle-ci ne progresse pas beaucoup parce que les textes proposés par la Direction générale de l'aviation civile ne correspondent pas à nos souhaits – ils tendraient en outre à introduire la possibilité d'embauches à temps partiel, qui n'existe pas aujourd'hui.

Mme Catherine Coutelle. Il faudrait pouvoir faire en sorte que la nouvelle réglementation ne fragilise pas votre statut. Mais êtes-vous bien défendues par vos représentants du personnel ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. J'en fais partie !

Mme Catherine Coutelle. Jusqu'à présent, parmi les syndicalistes du secteur des transports que j'ai eu l'occasion de recevoir à l'Assemblée nationale, je n'avais jamais vu de femme.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Nous ne sommes pas très nombreuses, même si j'ai amené quelques femmes au syndicat.

Si nous ne parvenons pas à mettre au point un texte général sur le temps partiel pour le personnel navigant, nous pourrions envisager de mener une expérimentation avec certaines catégories : les jeunes parents, les jeunes mères...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-ce imaginable ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Oui. Une expérimentation équivalente a été menée auprès des stewards et des hôtes, sur la base du volontariat. Je ne sais pas à quoi elle a abouti, mais je sais que les conditions de ce temps partiel mensuel ne nous convenaient pas, pour des raisons très techniques que j'ai d'ailleurs oubliées.

Il est intéressant de noter que, parmi les pilotes d'Air France, 85 % des jeunes pères prennent leur congé paternité, à raison de neuf jours sur onze en moyenne, malgré la perte de salaire qui en résulte – en effet, pendant cette période, ils sont rémunérés au plafond « sécurité sociale » alors que leur rémunération habituelle peut atteindre six fois ce plafond. En revanche, les personnels au sol recourent moins fréquemment à ce dispositif.

Mme Catherine Coutelle. Il faudrait que le temps partiel mensuel soit aussi accessible aux hommes.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Pour en revenir à la grossesse, la référence en la matière est le texte de l'Organisation de l'aviation civile internationale – OACI – qui en fait une cause d'inaptitude au vol, moyennant éventuellement une dérogation du troisième au sixième mois. En France, il a été décidé en 2005 de permettre aux femmes qui le souhaitent de voler jusqu'à six mois – y compris donc pendant les trois premiers mois. À condition de passer une visite médicale tous les mois : après une visite chez le gynécologue qui atteste que leur grossesse se déroule normalement, une visite d'expertise et une visite de médecine du travail. Il faut donc qu'elles soient très motivées !

Le syndicat a fait un sondage pour savoir comment les femmes avaient perçu ce changement : 70 % ont déclaré qu'elles étaient heureuses d'avoir le choix, même si celui-ci se traduit par l'obligation de déclarer leur grossesse à la médecine d'expertise, qui prononce leur inaptitude et, éventuellement, leur accorde une dérogation – qui est exclue en cas de grossesse « précieuse » : des jumeaux ou une grossesse tardive, ou une grossesse consécutive à une FIV.

Nous espérons que cela restera un choix, et non un droit ou un devoir : la femme est responsabilisée, dans le sens où elle prend la décision de continuer à voler en sachant exactement ce qu'elle fait.

Le sondage, qui était anonyme, nous a aussi permis de savoir que 71 % des femmes pilotes interrogées avaient déjà volé alors qu'elles étaient enceintes, y compris quand elles n'en avaient pas le droit, ne déclarant leur grossesse qu'au moment où la sécurité sociale en

fait une obligation. Elles agissaient ainsi pour éviter d'importantes pertes de rémunération liées à la grossesse. D'où l'intérêt d'avoir légiféré en 2005 sur le sujet.

Certains, qui sont opposés au fait que les femmes puissent voler enceintes, diront que c'est un scandale. Pour ma part, je vois le bon côté des choses : le nouveau dispositif permet un meilleur contrôle. Le problème est que les femmes ne sont pas suffisamment informées lors de leur première grossesse et risquent, de ce fait, de ne pas s'adresser aux bons interlocuteurs, cette législation très spécifique étant mal connue dans les services.

M. Jean-Luc Pérat. Le fait de voler enceinte affecte-t-il les réactions ? Avez-vous, en ce qui vous concerne, ressenti des problèmes dus à l'altitude, à la décompression ou au stress ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Cela doit dépendre de la période de la grossesse. De toute façon, un pilote, femme ou homme, a l'obligation de renoncer à voler s'il se sent fatigué ou malade. Cette obligation s'impose d'autant plus quand on est enceinte que les conséquences d'un malaise peuvent être dramatiques pour le futur enfant et la mère.

La grossesse extra-utérine et la fausse couche sont particulièrement dangereuses si l'on se trouve à trois heures du terrain le plus proche. C'est pourquoi il a été décidé, avec la médecine d'expertise, qu'une femme enceinte ne volerait pas pendant les cinq ou six premières semaines, le temps de faire une échographie pour s'assurer que le fœtus est bien intra-utérin. Chaque fois que j'ai une femme pilote enceinte au téléphone, je lui conseille de prévenir le Centre d'expertise médicale du personnel navigant – le CEMPN – et de se reposer jusqu'au moment de cette échographie, avant de décider si elle va continuer à voler. Mais j'ai beaucoup de mal à faire passer le message.

Pour limiter les fausses couches, qui ne sont d'ailleurs pas un risque lié au vol, l'OACI propose de n'autoriser les vols qu'entre le troisième et le sixième mois. Je ne sais pas pourquoi la France – non plus que le Canada – n'a pas retenu une telle proposition. Les États-Unis vont même plus loin, puisqu'ils ne font pas de la grossesse une inaptitude : les femmes doivent seulement prévenir leur gynécologue et peuvent continuer à voler normalement.

Pour ma part, je n'ai pas volé pendant les trois premiers mois de ma grossesse parce que je n'avais pas envie de me retrouver à l'autre bout du monde avec une fausse couche ou des douleurs, à côté d'un commandant de bord qui n'aurait pas su comment réagir. De toute façon, je n'aurais pas pu : je dormais dix-huit heures par jour ! Mais j'ai volé du troisième au sixième mois, et cela s'est très bien passé. J'étais en pleine forme, je n'ai pas ressenti la fatigue. Au bout de cinq mois et demi, après mon dernier vol, j'ai senti qu'il était temps que je m'arrête. La limite de six mois m'a donc paru assez bien choisie.

De manière générale, je ne trouve pas raisonnable de voler au cours du premier trimestre, en raison des risques de grossesse extra-utérine ou de fausse couche. Ensuite, cela dépend. Lorsqu'on vole sur moyen courrier, on est toujours à moins d'une demi-heure d'un terrain – où, en cas de problème, les pompiers vous attendront en bas de l'avion !

Dans le cadre du syndicat, j'ai organisé une table ronde, qui réunissait des syndicalistes, hommes et femmes, des gens de la sécurité des vols, des physiciens travaillant sur les rayonnements, des gynécologues, des médecins du travail. Nous avons essayé d'échanger sur tous les risques associés à la grossesse.

Il faut savoir que chacun d'entre nous doit déjà passer tous les ans, auprès de la médecine d'expertise, une visite d'aptitude au pilotage. Si elle conclut à un risque inférieur à 1 %, quel qu'il soit d'ailleurs, l'aptitude est accordée. La grossesse entre exactement dans ce cadre-là. En outre, le fait que les femmes soient suivies mois par mois diminue encore les risques. Le gynécologue ne signe pas de décharge – il se contente de déclarer que, tel jour, la grossesse est normale – mais, ensuite, la médecine d'expertise dit si, oui ou non, la femme peut voler. Enfin, la médecine du travail procède à certains aménagements – par exemple, aujourd'hui, les femmes enceintes ne vont pas en Afrique pour éviter de s'exposer au paludisme. On pourrait cependant aller plus loin dans ces aménagements, par exemple en adaptant les horaires en fonction de l'avancement de la grossesse.

Les femmes se sont déclarées heureuses d'avoir le choix de voler en étant enceintes, pour plusieurs raisons.

La première est qu'elles peuvent ainsi continuer à exercer leur métier plutôt que d'être enfermées dans un bureau.

La deuxième est que cela leur permet de conserver un niveau élevé de compétence. Auparavant, les femmes s'arrêtaient au minimum pendant un an. Moi-même, tout en ayant volé pendant ma grossesse, je me suis arrêtée ensuite assez longtemps. Or, si j'ai rapidement retrouvé les sensations du pilotage, j'ai eu plus de difficulté à me réapproprier les procédures malgré mes 4 000 heures de vol. Et pourtant, mon module de reprise a été assez adapté à la durée pendant laquelle je m'étais arrêtée. On m'a même fait comprendre que si j'avais besoin d'un peu plus de temps, je pouvais bénéficier de séances de simulateur supplémentaires.

La troisième raison est liée au niveau de rémunération. En raison de leurs salaires élevés, les femmes pilotes sont souvent « chefs de foyer ». De ce fait, en cas de baisse de salaire, elles risquent de rencontrer des problèmes – pour rembourser les prêts, pour assurer la vie quotidienne, etc. En tant que syndicaliste, j'aimerais régler assez rapidement ce problème de rémunération. La grossesse est une inaptitude, et dans les accords d'Air France, l'inaptitude est rémunérée : le fixe plus le minimum de 80 primes de vol. Aujourd'hui, celui qui travaille au sol est rémunéré au salaire global moyen mensuel – SGMM – qui est en général un peu plus élevé que ce minimum. Celui qui travaille en vol est payé normalement. Mais la femme enceinte qui ne travaille pas du tout est rémunérée à 51,5 primes de vol pendant six mois, puis se retrouve sans solde.

Dans une entreprise, les femmes enceintes continuent en général à travailler, sauf dans certaines branches comme la chimie. Dans certaines petites entreprises, elles ne sont pas reclassées dans un autre poste parce qu'il n'y en a pas, et elles restent chez elles en étant rémunérées normalement. À Air France, l'inaptitude assure 80 primes de vol pendant six mois en restant chez soi. Mais la grossesse passée chez soi ne rapporte que 51,5 primes de vol. Pour toucher davantage, il faut aller travailler au sol. Cette différence de traitement me dérange. Bien sûr, il suffit de ne pas déclarer la grossesse tout de suite à l'employeur, puisque ce n'est une obligation qu'à l'égard de la sécurité sociale. Il n'empêche qu'on ne demande pas à un homme de travailler lorsqu'il est inapte parce qu'il s'est cassé une jambe, mais qui n'est pas en maladie et qui pourrait travailler au sol, alors qu'on le demande à une femme enceinte – elle aussi, inapte – à partir du moment où le mot « grossesse » apparaît sur son dossier.

Si on parvenait à éliminer ces différences de rémunération liées à l'inaptitude, les relations entre les pilotes enceintes et la direction de la compagnie en seraient facilitées. C'est peut être un point de détail pour Air France, mais pas pour les femmes.

Les hôtesses savent ce qu'elles doivent faire en cas de grossesse. Elles ont une feuille de route précise et tout est écrit dans les accords. Les femmes pilotes, en revanche, ne peuvent s'appuyer que sur trois lignes du bilan social, qui renvoient à des décisions unilatérales prises par la compagnie – et qui ne sont pas toujours appliquées. J'ai ainsi l'exemple d'une jeune femme inapte au vol comme au travail au sol : logiquement, elle devait rester chez elle et toucher son fixe, plus 80 primes de vol, jusqu'à la fin de son congé légal de maternité. Mais cela ne plaisait pas aux employés de la paye et il a fallu passer beaucoup de temps au téléphone pendant quinze jours pour les contraindre à appliquer les textes.

Quelques années auparavant, j'avais eu à traiter le cas d'une jeune femme qui avait demandé un poste au sol, mais qui n'avait pu l'occuper en raison d'un arrêt maladie. Six mois après, on lui a prélevé 11 000 euros sur son salaire au motif qu'elle n'avait pas travaillé au cours de ce semestre. Voilà comment se comporte parfois la compagnie !

Mme Catherine Coutelle. Savez-vous comment cela se passe dans les autres compagnies ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Très peu. Il faut dire que ce genre d'information ne peut être relayé que par les représentants syndicaux, qui ne s'y intéressent pas vraiment : quand j'annonce que je me rends à la commission Égalité hommes-femmes, on sourit... Dans la pratique, il n'y a que cinq femmes à Air France et deux dans les autres compagnies françaises pour travailler sur la question.

Certaines compagnies n'ont même pas changé leur manuel de vol pour prendre en compte l'existence de femmes pilotes. Quand celles-ci sont enceintes, les mieux loties ne peuvent plus voler et sont payées chez elles à ne rien faire. Pour les autres, c'est la mise à pied. Dans une toute petite compagnie de jets, une femme a été mise à pied sans solde, sans possibilité de reclassement au sol, et elle a été interdite de vol alors qu'elle avait encore le droit de voler.

Si pendant sa grossesse, une pilote peut ainsi rencontrer diverses difficultés, notamment en terme d'information et d'organisation, elle peut aussi devoir en affronter à son retour de maternité. Comme je vous l'ai dit, la formation au retour est totalement adaptée. Mais les services d'Air France ne connaissent pas les spécificités de la maternité des pilotes. Cela entraîne des difficultés administratives. Il est par exemple compliqué de savoir quelle personne contacter pour bénéficier de ses congés payés. Alors qu'un système dédié existe pour tous les pilotes, il n'est pas possible d'organiser son planning de vol pour le mois suivant la reprise, puisque la pilote en maternité n'est plus dans le système informatique de sa division. On voit bien la nécessité d'éditer un document d'information concernant l'ensemble du sujet "parentalité" afin de guider la pilote enceinte (ou mère) à Air France. Celui-ci existe pour les personnels au sol et les personnels navigants commerciaux. Il a été acté dans le dernier accord triennal sur l'égalité professionnelle qu'un tel document serait rédigé pour les pilotes mais il n'a toujours pas été réalisé.

Un autre point intéressant est l'absence totale de prise en compte de l'allaitement pour les pilotes et plus généralement pour les personnels navigants féminins. L'idée ancrée dans les esprits est qu'une fois le travail repris, l'allaitement devient impossible. Or, de nombreuses femmes continuent d'allaiter en volant. A titre d'exemple, j'ai repris les vols aux 9 mois de mon fils et j'ai continué à l'allaiter jusqu'à ses 14 mois. Lors de mon vol de reprise, nous étions trois jeunes mères à bord, toutes allaitantes. Pour prendre en compte les particularités de nos métiers, un premier pas pourrait être de fournir une salle d'allaitement pour les personnels navigants dans les locaux de l'entreprise. L'entreprise pourrait aussi

appliquer aux personnels navigants l'heure quotidienne octroyée aux personnels au sol au titre de l'allaitement sans perte de rémunération, en proposant un mois supplémentaire de congé postnatal rémunéré. Enfin, proposer un poste au sol postnatal pour celles qui le souhaiteraient pendant un temps défini pourrait être une solution intéressante également.

M. Jean-Luc Pérat. Dans les autres compagnies, il n'y a pas non plus de volonté systématique d'embaucher des femmes.

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. L'accord triennal « égalité professionnelle » signé à Air France comprend un chapitre sur la sélection. La compagnie ne favorise pas l'entrée des femmes, mais elle ne la défavorise pas non plus.

Mme Catherine Coutelle. Votre déroulement de carrière est-il le même que celui de vos collègues hommes ? Lorsque vous avez été enceinte, votre promotion en a-t-elle pâti ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Non, nous gardons la même ancienneté ; le fameux numéro sur la liste évolue comme si nous avions volé, y compris lorsque nous prenons un congé parental.

Mme Catherine Coutelle. À quel âge arrêtez-vous de voler ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. La limite a été portée de soixante à soixante-cinq ans, en 2008. Ce qui, en période de crise du transport aérien, peut réduire les embauches, à supposer qu'il n'y ait pas de licenciements...

Mme Catherine Coutelle. N'est-il pas question de diminuer le nombre des pilotes dans le cockpit ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Non. Pour l'instant, ce qui est en discussion – au niveau européen notamment –, ce sont les limitations de temps de vol, mais cela risque en effet, à terme, de se traduire par une diminution du nombre de pilotes dans le cockpit, non pas à Air France, je pense, mais plutôt chez les compagnies *low cost*. Je vous invite à consulter le lien « FTL BALPA » qui fait bien le point sur les dangers liés à la fatigue des pilotes (http://www.youtube.com/watch?v=J9yumixcN-&feature=youtube_gdata_player).

M. Jean-Luc Pérat. Vous ne pouvez plus, au cours d'une étape, faire grève. Comment est-ce perçu ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Ce n'est pas mal perçu. Les pilotes n'aiment pas faire grève et, pour les syndicalistes que nous sommes, si le fait de déposer un préavis de grève est déjà presque un constat d'échec, le fait d'aller à la grève est perçu comme un échec complet. Le dernier préavis de grève a été déposé début août. Depuis, nous faisons très attention à la façon dont nous rédigeons les préavis, pour bien faire comprendre aux pilotes qu'ils doivent poursuivre leur mission.

M. Jean-Luc Pérat. Qu'en est-il de la situation des femmes à Transavia, par exemple ?

Mme Jennifer Jones-Giezendanner. Je sais seulement que les accords de la compagnie comportent des dispositions relatives à la maternité.

Le fait que je sois présidente de la *SkyTeam Pilots Association* me donne une vue générale de la situation. Or même si lors de notre dernière réunion, à Amsterdam, en octobre,

j'étais la seule femme présente au milieu d'hommes plus âgés que moi, j'ai pu constater une évolution certaine des mentalités.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie.

Audition du colonel Jean-Claude Goyeau, sous-directeur de la politique des ressources humaines de la gendarmerie nationale, et de la lieutenant Sylvie Clément, chargée du bureau Analyse et anticipation et chargée des questions de féminisation.

(Procès-verbal du 29 novembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous vous remercions, lieutenant, colonel, d'avoir accepté de nous rencontrer dans le cadre des travaux que nous menons sur la féminisation de certains métiers.

M. le colonel Jean-Claude Goyeau, sous-directeur de la politique des ressources humaines de la gendarmerie nationale. L'intégration des femmes dans la gendarmerie est un phénomène récent dont je vais rappeler les grandes étapes avant de faire le point de la situation sur les plans statistique et sociologique. J'aborderai ensuite la problématique spécifique des femmes dans l'encadrement supérieur.

Les premières femmes sont entrées dans la gendarmerie en 1972 sous l'appellation « Volontaires du service national féminin ». Cantonnées à des fonctions administratives, elles étaient marginales dans nos rangs. À partir de 1979, la gendarmerie a recruté et formé ses propres personnels féminins, qui sont toujours employés dans les états-majors. Elle a créé ainsi une spécialité, les EAEM – emplois administratifs et d'état-major – qui sont devenus, en 1997, les emplois administratifs et de soutien de la gendarmerie. En 1983, les carrières d'officier et de sous-officier de gendarmerie se sont ouvertes aux femmes qui sont ainsi entrées dans la sphère opérationnelle, dans une limite de 5 % des recrutements annuels, limite qui passera à 5,5 % en 1985, à 6 % en 1986 et à 7,5 % en 1994. En 1987, l'École des officiers de la gendarmerie nationale de Melun a accueilli ses deux premières élèves féminines. 1998 a marqué la fin du *numerus clausus* pour les femmes. Et en 1999, elles ont pu intégrer la Garde républicaine et le GIGN.

Depuis la fin des quotas, la part des femmes militaires dans l'institution est passée de 2 % des effectifs globaux en 1994 à 5 % en 2000, 10 % en 2003, pour atteindre aujourd'hui 15 %, voire 16 % si l'on intègre les personnels civils. Aujourd'hui, les perspectives de carrière et d'avancement des femmes sont strictement identiques à celles de leurs homologues masculins.

S'agissant des plans statistique et sociologique, la gendarmerie a mis en place, dès le début, des outils de suivi et d'analyse pour voir comment se réalisait l'intégration des femmes et ce qu'il fallait faire pour les accompagner, le but étant de faire en sorte qu'elles puissent s'épanouir et se plaire dans l'institution. La lieutenant Sylvie Clément se consacre depuis dix ans à l'étude de ces phénomènes.

Mme la lieutenant Sylvie Clément, chargée du bureau Analyse et anticipation et chargée des questions de féminisation. Nous procédons à des suivis de cohortes, la cohorte étant une population vivant un même événement une même année. Nous interrogeons les élèves lorsqu'ils intègrent l'école, puis tous les cinq ans pendant toute leur présence dans l'institution. C'est un suivi longitudinal qui permet de voir, dix ou quinze ans plus tard, où en sont les femmes et les hommes qui ont incorporé une même année. Toutes les données que va vous communiquer le colonel sont issues de ces études. C'est un dispositif assez lourd puisque nous interrogeons environ 2 500 personnes tous les cinq ans : nous leur adressons le même questionnaire informatique pour voir comment évoluent leurs aspirations professionnelles et personnelles. Nous avons trois cohortes en cours : 1994, 1999 et 2010.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est en fait un rapport de situation comparée !

Mme la lieutenant Sylvie Clément. La cohorte est le seul moyen dont nous disposons pour analyser objectivement l'évolution de femmes et d'hommes entrés dans les mêmes conditions la même année.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous pratiquez ce que la loi n'arrive pas à faire appliquer dans les entreprises !

Mme la lieutenant Sylvie Clément. C'est un dispositif très lourd à gérer, qui demande du temps et suppose une déclaration à la CNIL, car nous sommes obligés de suivre les individus pour voir comment ils évoluent. Cela représente une année de travail pour une année de passation. Cela suppose aussi un système informatique permettant de toucher tous les personnels. La discipline militaire favorise ce genre d'exercice, mais je comprends que cela ne soit pas évident dans le privé.

M. le colonel Jean-Claude Goyeau. Nous avons aujourd'hui 16 000 personnels féminins avec des disparités très marquées selon les statuts : 5 % chez les officiers de gendarmerie ; 40 % chez les officiers du corps technique et administratif ; 10 % chez les sous-officiers de gendarmerie ; 5 % dans le corps de soutien technique et administratif, c'est-à-dire les sous-officiers qui exercent des fonctions de support militaire ; 31 % chez les volontaires et 45 % chez les civils, qui sont de plus en plus nombreux à intégrer nos rangs.

Aujourd'hui, les femmes représentent 10 % des recrutés parmi les officiers de gendarmerie issus du rang. C'est une avancée vers les fonctions dirigeantes. Nous sommes en effet articulés en deux corps et, pour accéder aux fonctions de cadre supérieur, il faut épouser la carrière d'officier. Ce sont les officiers issus du rang qui composent les gros bataillons de nos officiers mais les femmes ne sont ni suffisamment âgées ni suffisamment nombreuses pour accéder à la carrière par cette voie. Elles sont en revanche beaucoup plus nombreuses à entrer par le biais du recrutement externe universitaire : les femmes représentent plus d'un quart des promotions d'officiers à l'École des officiers de la gendarmerie nationale (EOGN). C'est un signe d'ouverture, sachant que l'EOGN fait aussi appel à un recrutement tourné vers les grandes écoles militaires, qui n'est donc pas très féminisé.

L'avancement des femmes sous-officiers est parfaitement similaire à celui de leurs homologues masculins, et je prendrai pour exemple la cohorte de 1999 : neuf ans après leur incorporation en école, 35 % des hommes et 34 % des femmes sont devenus gradés.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comment avez-vous fait pour parvenir à une telle égalité sur le plan de l'avancement ?

M. le colonel Jean-Claude Goyeau. Cela relève aussi d'un choix personnel. Pour le gendarme qui ne souhaite pas d'avancement, traditionnellement nous ne sommes pas très exigeants en termes de mobilité professionnelle, sauf nécessité de service. En revanche, celui qui s'engage dans l'avancement en devenant officier de police judiciaire (OPJ) doit aimer assumer des responsabilités et accepter une mobilité géographique qui ne correspond pas forcément au projet de vie de tout le monde. Mais l'important c'est que la proportion de femmes et d'hommes qui s'engagent dans cette voie soit la même et que, dix ans plus tard, la proportion de gradés soit encore la même dans les deux catégories.

Mme la lieutenant Sylvie Clément. L'OPJ permet aussi aux femmes de se diriger vers les unités de recherche et donc, de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée que si elles étaient en brigade car les opérations y sont préparées et les horaires sont fixes. Les femmes sont ainsi surreprésentées en unités de recherche. L'événementiel n'y est en effet pas traité de la même façon qu'en brigade ; le rythme de travail est très différent. En outre, le métier judiciaire est très valorisé dans l'institution. Beaucoup veulent exercer le métier d'enquêteur et l'OPJ est le sésame pour y accéder. C'est une trajectoire qui est un peu plus calculée chez les femmes que chez les hommes.

M. le colonel Jean-Claude Goyeau. Il est vrai que l'état de gendarme impose des sujétions très lourdes, voire exorbitantes. Le temps de travail du gendarme n'est pas borné. Aux huit heures quarante de service quotidien s'ajoutent autant, voire davantage, d'astreintes. Quand le téléphone sonne à une heure du matin, par exemple, il faut être sur le terrain vingt minutes plus tard en tenue et en armes. Ces contraintes sont particulièrement difficiles à assumer pour des femmes qui ont des enfants, notamment si elles sont mères célibataires, d'autant que nous sommes articulés en très petites unités ce qui ne nous permet pas de procéder à des aménagements tels que des remplacements entre collègues. Cet impondérable quotidien peut expliquer pourquoi les femmes choisissent plutôt des métiers qui leur permettent davantage de planifier leur temps, sachant que l'intensité de travail est réelle dans les unités de recherche. De plus, ces unités sont implantées aux chefs-lieux des compagnies, c'est-à-dire aux chefs-lieux des arrondissements ou des départements, donc à des endroits moins ruraux que les petites communes où se trouvent certaines brigades territoriales.

En 2010, 71 % des candidates à l'OPJ ont été admises, contre 66 % des hommes. Le taux de réussite des femmes est donc tendanciellement supérieur à celui des hommes. Chez les sous-officiers, les femmes sont aussi globalement plus diplômées que les hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Comment expliquez-vous cela ?

M. le colonel Jean-Claude Goyeau. Nous n'avons pas trouvé d'explication. C'est un constat. Le fait que les femmes soient plus diplômées se concrétise par un taux plus élevé de réussite aux examens, qui leur ouvre naturellement la voie aux fonctions supérieures et d'encadrement. C'est une tendance qui va permettre un rééquilibrage.

S'agissant des caractéristiques sociodémographiques, les femmes sont beaucoup plus souvent célibataires que les hommes. En 2008, chez les sous-officiers, le taux de célibat était de 19 % chez les femmes, contre 7 % seulement chez les hommes. De plus, 32 % des femmes n'ont pas d'enfants, proportion qui n'est que de 22 % chez les hommes. L'endogamie est une autre caractéristique : les femmes vivent majoritairement leur vie de couple avec un gendarme. Elles sont 52 % de la cohorte 1999 à avoir un conjoint militaire, contre 7 % pour les hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Lorsque l'un d'entre eux est muté l'autre suit-il automatiquement ?

M. le colonel Jean-Claude Goyeau. Cela pose la question du célibat géographique. Le métier de gendarme est tellement spécifique que les femmes déclarent – je parle sous le contrôle de Sylvie Clément – rechercher quelqu'un qui comprenne les sujétions exorbitantes qu'elles vont devoir vivre au quotidien.

Dans cette même cohorte de 1999, 18 % des femmes se retrouvent en unité de recherche, contre 9 % des hommes. Les femmes sont plus présentes dans les unités de type

état-major, organismes centraux, jusqu'au niveau compagnies et groupements. En revanche, elles sont sous-représentées dans les unités d'intervention comme les pelotons de surveillance et d'intervention de la gendarmerie (PSIG) ou les unités de sécurité routière – 1 % seulement de femmes dans la cohorte, contre 8,7 % chez les hommes. Enfin, dans les unités territoriales, qui constituent le cœur de métier, il y a égalité entre les femmes et les hommes – 54 % dans les deux cas.

J'en viens à la problématique des femmes dans l'encadrement supérieur. Jusqu'à présent, le concours des officiers était interne pour une très large partie. Quant au concours externe, il s'adressait aux grandes écoles militaires. C'était un frein puissant à la féminisation du corps des officiers. Celle-ci a vraiment commencé à partir du moment où le concours a été ouvert aux universitaires, c'est-à-dire en 2002. Nous avons alors constaté un afflux de femmes qui irriguent désormais le corps des officiers. Nous avons aujourd'hui 320 officiers de gendarmerie féminins sur environ 6 000 (soit plus de 5 %). Les femmes sont présentes dans quasiment tous les grades, mais leur proportion est néanmoins encore extrêmement faible dans les strates supérieures – 24 seulement sont officiers supérieurs de gendarmerie (de chef d'escadron à colonel) dont 3 colonelles (soit 1 %). Sachant qu'il faut près de vingt ans pour accéder au grade de colonel, il faudra attendre une dizaine d'année pour avoir une forte proportion de femmes dans les grades terminaux.

En matière d'affectation, les femmes sont présentes partout : dans les gendarmeries spécialisées, la gendarmerie de l'air, les transports aériens, sur le territoire métropolitain et l'outre-mer, dans la gendarmerie mobile, la garde républicaine. Toutes les carrières leur sont ouvertes et elles sont présentes dans tous les métiers et dans toutes les subdivisions d'armes. La réussite au concours de l'École de guerre est un paramètre que nous surveillons très attentivement, car c'est une étape fondamentale pour l'accès aux fonctions dirigeantes. Aujourd'hui, sur 35 femmes officiers qui peuvent être candidates à l'École de guerre, 13 se sont présentées au concours, soit 37 %, dont 5 ont été reçues, c'est-à-dire 38 %. Il est intéressant de faire la comparaison avec les hommes. Ils sont un peu plus nombreux à se présenter au concours – 45 % –, mais seulement 21 % d'entre eux le réussissent. Le jury masculin composé de cadres dirigeants de l'institution, devant lequel les candidats passent leur oral, estime ainsi que les femmes possèdent les qualités requises.

S'agissant de la situation matrimoniale, 58 % des officiers féminins n'ont pas d'enfants. Ces femmes souhaitent privilégier leur carrière, sachant que le fait d'avoir des enfants n'est pas incompatible avec un tel métier. Elles ont ainsi en moyenne 0,6 enfant, contre 2,2 pour les officiers masculins – mais une colonelle a eu deux enfants ce qui démontre que ce n'est pas l'institution qui freine les maternités mais sans doute que cela correspond à des états transitoires, à des reports de maternité. L'endogamie est également beaucoup plus importante chez les femmes officiers : 36 %, contre 3 % chez les hommes.

Sur le plan de la représentativité dans le recrutement initial à l'EOGN, 44 % des candidats sont des femmes en 2011. Nous parvenons donc presque à la parité. Bien entendu, il faudra attendre dix ou quinze ans pour que cela se traduise au niveau de la population globale.

Le secrétariat général du ministère de l'intérieur a chargé un haut fonctionnaire, M. Dupont, avec lequel nous sommes en relation, de suivre cette question de la féminisation. Au niveau des formations initiales, nous mettons également en place des référents particuliers pour traiter des problèmes spécifiques aux femmes dans les écoles afin d'éviter l'attrition. D'une manière générale, nous avons instauré un dialogue de gestion individualisée permettant de prendre en compte les aspirations de carrière et, pour les femmes, de planifier les épisodes de maternité. Nous voulons en effet permettre à nos

personnels de planifier leur vie personnelle et familiale. En matière de parité, nous devrions bientôt pouvoir disposer d'une batterie d'indicateurs plus fins. En outre, nous sommes très attentifs à l'image que nous donnons en l'espèce. Nous devons être accueillants si nous voulons favoriser l'accès des femmes. Depuis très longtemps, nous sommes ainsi très attentifs à la composition de nos centres d'information et de recrutement – CIR – qui sont majoritairement féminins. Nous veillons également à ce que les femmes soient très présentes sur les vecteurs d'images que sont les affiches ou même, dans la mesure du possible, la télévision – c'est le cas pour la série « Une femme d'honneur » dont l'héroïne qui a commencé comme adjudant-chef, est aujourd'hui capitaine.

Mme la lieutenant Sylvie Clément. Vous l'avez bien compris, nos femmes ont des caractéristiques sociodémographiques très singulières qui interpellent souvent et qui peuvent s'expliquer par un très fort sens de l'engagement. Certaines disent avoir fait des sacrifices pour arriver là où elles sont – c'est notamment le cas de celles qui sont officiers. Ce très fort sens de l'engagement, que l'on retrouve d'ailleurs chez les hommes, est en quelque sorte sublimé chez les femmes. Couplé aux notions, elles aussi très fortes, de service public, de service rendu à la nation, de justice, d'ordre, d'équité, il fait passer la vie familiale au second plan. Ces femmes ont calculé leur vie. Elles savent, par exemple, combien d'années elles veulent passer sur le terrain avant d'avoir des enfants. Et leur engagement est tellement exclusif qu'elles épousent quasiment la gendarmerie, au point de choisir leur conjoint dans l'institution pour qu'il comprenne les contraintes de leur métier. Quel que soit le type de recrutement, tous les individus ont la même vision de l'institution et de ses sujétions. Ils arrivent donc avec une vision réaliste du métier et savent très bien ce qui les attend, mais cela ne leur fait pas peur. Cela mérite d'être souligné car c'est tout à l'honneur des personnels féminins. Dans la cohorte 2010, 34 % des femmes élèves sous-officiers sont déjà en couple avec un gendarme à l'entrée à l'école, ce qui a forcément une incidence en termes de parcours de carrière. L'amour de ces femmes pour l'institution m'a toujours fascinée et touchée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est une caractéristique de votre métier !

M. le colonel Jean-Claude Goyeau. Ce n'est pas un métier ordinaire ; c'est un état qui n'a quasiment pas de fin ! Le gendarme a quarante-huit heures de repos hebdomadaire, mais son temps de travail n'est pas borné. Seuls le statut militaire et la disponibilité qu'il implique permettent d'assurer un service public 365 jours par an, sur l'ensemble du territoire, avec des unités microscopiques. Entrer en gendarmerie suppose un engagement très fort, et peut-être davantage encore chez les femmes que chez les hommes.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Le fait que les gendarmes effectuent souvent les mêmes tâches que les policiers, alors qu'ils ont un statut totalement différent, peut poser des problèmes. Par exemple, il n'y a pas de récupérations pour les gendarmes. Néanmoins, cela se passe globalement très bien. On aurait pu s'attendre à plus de difficultés.

M. le colonel Jean-Claude Goyeau. Depuis deux ans, nous avons des passerelles qui sont, pour l'instant, circonscrites au grade de gendarme. Mais elles ne sont que peu utilisées, même si elles peuvent constituer un instrument de mobilité, notamment pour se rapprocher de sa famille.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous avez fait un travail très intéressant !

Mme la lieutenant Sylvie Clément. C'est en effet passionnant, mais je dois dire que nous avons un fort taux de participation des personnels à nos études. Ce taux est de l'ordre de 70 %, voire 80 %, contre 30 % en moyenne pour un institut de sondage classique. Cela dit, nous ne sommes que quatre – deux sociologues et deux démographes – pour accomplir ce travail qui est très lourd. La collecte des informations, notamment, prend beaucoup de temps. Et nous essayons toujours de compléter les sondages par des entretiens afin que nos gestionnaires disposent d'un maximum d'informations pour prendre leurs décisions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis admirative, et cela m'arrive rarement !

Mme la lieutenant Sylvie Clément. Nous avons l'avantage d'être aidés par la nature même de l'institution et par l'implication des personnels.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La hiérarchie est impliquée aussi !

M. le colonel Jean-Claude Goyeau. Du gendarme au général, tout le monde porte une part de ce patrimoine collectif. Et pour transmettre celui-ci, il faut savoir évoluer.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie, lieutenant, colonel, pour cet exposé passionnant.

Audition de Mme Marie-Christine Raoult, responsable de l'Observatoire social de la RATP.

(Procès-verbal du 29 novembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, soyez la bienvenue. Les fonctions que vous occupez vous permettent d'apprécier l'évolution professionnelle des femmes, tous statuts confondus, au sein de la RATP. Votre témoignage sera d'autant plus intéressant qu'à l'origine, les femmes n'étaient pas très nombreuses dans cette entreprise. Utilisez-vous, pour étudier cette évolution, un rapport de situation comparée (RSC) ?

Mme Marie-Christine Raoult, responsable de l'Observatoire social de la RATP. Oui, je vous l'ai apporté, ainsi que le bilan social de l'entreprise.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je m'en réjouis beaucoup.

Mme Marie-Christine Raoult. Ces documents sont des obligations légales. En général, ils sont réalisés en mars et avril, avant d'être présentés devant les instances concernées. Notre Observatoire social élabore les documents transversaux de l'entreprise, non seulement sur l'égalité entre femmes et hommes, mais aussi sur le dialogue social, sur la base des documents réalisés au sein de chaque département professionnel.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut vraiment saluer votre travail. La plupart des responsables que nous entendons, depuis presque dix ans, s'étonnent que je leur parle du RSC, que la loi de 2001 a pourtant rendu obligatoire, mais que celle de 2006 permet d'intégrer au bilan social. Élaborer ces deux documents de façon séparée, comme vous l'avez fait, est donc digne d'éloge.

Mme Marie-Christine Raoult. De fait, nous les réalisons de manière tout à fait distincte : nous les présentons l'un après l'autre aux instances intéressées, à un mois d'intervalle.

Je vous ai également apporté le protocole relatif à l'égalité professionnelle qui, négocié au niveau de l'entreprise il y a trois ans, est décliné *via* des actions spécifiques dans chaque département. Le protocole de la prochaine mandature, actuellement en cours de négociation, ne sera sans doute guère différent.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avez-vous reçu le label Égalité ?

Mme Marie-Christine Raoult. Non ; il faut en faire la demande.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous mériteriez qu'on vous le décerne d'office !

Mme Marie-Christine Raoult. Aux termes de la convention « Top employeur » à laquelle nous adhérons, nous sommes évalués sur des critères tels que le recrutement ou la gestion du personnel, qui prennent d'ailleurs en compte la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La RATP a mis en place une réglementation « soins enfants », qui permet aux mères de disposer d'un crédit annuel de jours de congé. Ce crédit peut être partagé avec le père s'il est agent de la RATP ; mais si le père est le seul membre du couple à appartenir à la RATP, il ne peut en bénéficier. Notre entreprise a été interpellée à ce titre pour non-respect

du principe d'égalité : si elle le respectait, elle ne serait pas en mesure d'étendre le même crédit à l'ensemble des 45 000 agents. Le système n'est possible que parce que les femmes ne représentent que 20 % de ces derniers.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre protocole est remarquable.

Mme Marie-Christine Raoult. Dans le cadre de sa renégociation, la plupart des organisations syndicales ne sollicitent que peu de changements. Certains indicateurs prévus par la dernière loi sur l'égalité professionnelle sont peut-être à préciser, mais le document est à peu près complet.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vois que presque tous les syndicats, à l'exception de la CGT, l'ont signé.

Mme Marie-Christine Raoult. La CGT ne signe pas forcément toutes les conventions, mais elle participe activement aux négociations.

La RATP est majoritairement masculine.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est précisément ce qui nous intéresse dans votre audition : comment la question de l'égalité est-elle prise en compte dans une telle entreprise ?

Mme Marie-Christine Raoult. Au-delà des conventions qui peuvent être signées, il s'agit d'un travail quotidien.

Depuis 1981, tous nos métiers sont ouverts aux femmes ; le seul pour lequel nous n'avons pu en recruter aucune est celui des poseurs de voies, car il exige des aptitudes physiques hors du commun. Pour la petite histoire, la RATP avait recruté une femme pratiquant le culturisme, mais, malgré cela, elle n'avait pu passer les tests d'aptitude médicaux.

Hormis ce cas particulier, le secteur où les femmes sont les moins nombreuses – un peu plus de 1 %, chiffre qui reste stable – est celui des opérateurs de maintenance, dont les filières de recrutement – la mécanique ou l'électrotechnique – sont elles-mêmes peu féminisées. Reste que les quelques femmes présentes dans les ateliers apportent beaucoup en termes de relations humaines.

Les femmes représentent aujourd'hui 15 % des conducteurs de métro et de RER - moi-même, embauchée comme agent de maîtrise à l'exploitation en 1984, je fus d'ailleurs l'une des premières à passer le permis de conduire le métro – et 8 % des machinistes, c'est-à-dire des conducteurs de bus. Ces chiffres relativement faibles tiennent au nombre peu élevé de candidates : les tests d'aptitude technique sont évidemment les mêmes pour tous.

Les progrès les plus notables ont été réalisés dans les métiers d'encadrement, les femmes étant plus nombreuses, par exemple, dans les filières de formation des ingénieurs et techniciens. Elles représentent ainsi 23,5 % de nos agents de maîtrise et 31,2 % de nos cadres – pour autant de candidatures –, en augmentation, respectivement, de 2 % et 6 % en dix ans.

Nous faisons intervenir des femmes dans le cadre des actions menées au sein des collèges et lycées pour faire connaître nos métiers. Par ailleurs, la RATP participe au

programme « Déployons nos Elles » de l'IMS-Entreprendre pour la Cité, programme qui nous permet aussi de communiquer sur les contraintes de nos métiers.

La RATP participera également, l'an prochain, au dispositif « Elle bouge », qui concerne les métiers techniques et d'ingénierie dans les secteurs du transport aérien et terrestre ; une manifestation est prévue le 5 avril prochain, en partenariat avec le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM).

Je vous ai aussi apporté quelques copies d'affiches réalisées dans le cadre d'une campagne de recrutement pour les métiers d'opérateur, traditionnellement perçus comme masculins ; c'est donc volontairement que nous y montrons aussi des femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est une bonne initiative : habituellement, les femmes sont plutôt représentées dans les activités d'accueil.

Mme Marie-Christine Raoult. Oui, nous nous efforçons de renverser certains stéréotypes : l'application du principe d'égalité commence par l'encouragement aux candidatures féminines ; les équipes de ressources humaines y travaillent en lien avec les opérateurs et les agents, qui viennent présenter leur métier.

Nos protocoles de déroulement de carrière ne font bien entendu aucune différence entre les femmes et les hommes ; reste qu'il subsiste entre eux une différence d'environ 3 % quant aux rémunérations.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cette différence est infime.

Mme Marie-Christine Raoult. Oui ; elle tient d'ailleurs en partie au fait que les femmes occupent moins de postes de nuit, auxquels sont associés des primes. Par ailleurs, si les femmes sont peu nombreuses parmi les conducteurs, elles sont majoritaires parmi les agents qui travaillent dans les gares et les stations ; or ces métiers n'étant pas les plus qualifiés, ils ne sont pas non plus les mieux rémunérés.

S'agissant du prochain protocole, la loi nous oblige à travailler sur trois domaines : l'embauche, la formation professionnelle et l'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale. Des objectifs de progression seront définis selon des indicateurs précis – certains existent déjà.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le recours à des indicateurs est déjà louable en soi.

Mme Marie-Christine Raoult. Encore n'avez-vous sous les yeux que le rapport transversal : chaque département rédige le même document pour son compte. Les organisations syndicales, de leur côté, demandent parfois un suivi fondé sur d'autres indicateurs – relatifs au déroulement des carrières, notamment –, que nous annexons alors au rapport transversal.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Celui-ci est vraiment remarquable. Est-il présenté au conseil d'administration ?

Mme Marie-Christine Raoult. Oui. Il s'agit d'un document officiel, présenté aux administrateurs comme aux organisations syndicales. Nous l'avons également envoyé à l'inspection du travail.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En un mot, vous respectez la loi.

Mme Marie-Christine Raoult. Oui ; cela me semble aller de soi !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et vous ne vous arrêtez sans doute pas en si bon chemin.

Mme Marie-Christine Raoult. Notre rapport étant une déclinaison du bilan social, son élaboration ne soulève guère de difficultés.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Certes, mais la plupart des entreprises nous répondent qu'il leur est difficile, voire impossible, d'extraire le rapport de situation comparée du bilan social. À l'instar de PSA Peugeot Citroën, vous nous montrez non seulement que c'est possible, mais aussi que l'élaboration d'un tel document reflète la politique menée au sein de l'entreprise.

La comparaison de l'avancement femmes/hommes, qui fait l'objet du point 16a *bis* de votre RSC, est tout particulièrement intéressante ; elle reprend d'ailleurs à la lettre les indicateurs prévus par la loi de 2001.

Mme Marie-Christine Raoult. Comme je vous l'ai déjà indiqué, cette comparaison est aussi réalisée dans chaque département.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La différence de 3 % entre les rémunérations concerne-t-elle aussi les cadres ?

Mme Marie-Christine Raoult. Non, il s'agit d'un chiffre global. Cette différence tient essentiellement aux primes et aux temps partiels : il n'y a pas de différences de rémunération chez les cadres.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Qu'en est-il de l'accès à la formation ?

Mme Marie-Christine Raoult. Il n'y a pas de différence sur ce point non plus ; les femmes sont même un peu plus nombreuses que les hommes à suivre une formation.

Notre souhait prioritaire est de voir se développer les candidatures féminines aux postes d'opérateur. Les quelques jeunes filles qui travaillent à la maintenance sont particulièrement motivées et font preuve d'excellentes facultés d'adaptation. Un responsable d'atelier me faisait un jour l'éloge d'une jeune fille qui, sur tous les postes où il la plaçait, améliorerait les conditions de réalisation du travail, de sorte que l'homme qui lui succédait sur le même poste n'avait plus rien à remettre en cause. C'est aussi la raison pour laquelle beaucoup d'organisations syndicales souhaitent voir encouragée l'accessibilité des femmes à certains postes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les responsables de PSA Peugeot Citroën nous ont fait les mêmes observations : souvent, les femmes améliorent l'ergonomie des machines, sur lesquelles on peut ensuite faire travailler des hommes ; ces derniers, qui occupent parfois des fonctions plus élevées, n'ont pas les mêmes capacités.

Mme Marie-Christine Raoult. En effet : ils ont davantage tendance à utiliser la force, par exemple. La faculté d'adaptation des femmes sur ce type de postes est beaucoup plus grande.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Tout à fait.

Mme Marie-Christine Raoult. Cependant, pour les managers, l'image d'une jeune femme exerçant ce type de métier n'est guère habituelle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Qu'en est-il du temps partiel ?

Mme Marie-Christine Raoult. Comme on peut le voir page 21 du rapport, le taux de temps partiel atteint 12,5 % chez les cadres, qui bénéficient d'un système d'adaptation des horaires au forfait. Ce taux est plus élevé chez les opérateurs, à savoir les conducteurs, les agents de station et les ouvriers. Le temps partiel dit « conventionnel » vise les congés parentaux ; l'allocation versée à cette occasion permet aux jeunes agents de compenser la baisse de rémunération.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Qu'est-ce que l'espace Pimprenelle ? Une halte-garderie ?

Mme Marie-Christine Raoult. Non : les opérateurs travaillent partout en région parisienne, et à des horaires souvent décalés ; dans ces conditions, mettre en place une halte-garderie, par exemple au siège de la RATP, ne leur servirait à rien. L'espace Pimprenelle, qui repose sur des conventions passées avec des nourrices, permet aux agents d'y confier leur enfant à différents endroits de Paris et de sa banlieue, et ce parfois très tôt dans la matinée ou tard dans la nuit. Ce système profite bien sûr avant tout aux opérateurs.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Selon votre rapport, 2 647 salariés ont utilisé l'espace Pimprenelle, dont 26 % de femmes et 74 % d'hommes. Cette répartition est quelque peu étonnante.

Mme Marie-Christine Raoult. La RATP est une entreprise assez familiale, qui compte beaucoup de couples. Ceux-ci travaillent souvent en service décalé.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est la première fois que je vois un rapport aussi complet ; j'enverrai un message à M. Mongin, votre président directeur général, pour le féliciter.

Mme Marie-Christine Raoult. Il en sera ravi, car il est très attentif à ces sujets. L'étude du climat social, que nous menons tous les ans, a révélé que les femmes avaient, en moyenne, un ressenti de l'entreprise légèrement plus négatif que les hommes. Après examen, il s'avère que le phénomène tient d'abord à ce qu'elles occupent souvent des fonctions d'accueil ; or le contact direct avec le public est de plus en plus difficile, d'autant plus que le sens de ces métiers a évolué avec la disparition progressive de la vente de billets au guichet. Nous avons beaucoup communiqué auprès des voyageurs pour essayer d'améliorer le contact avec nos agents. Travailler en région parisienne n'est pas toujours facile, à cet égard.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le phénomène est pratiquement le même en province, même si la RATP transporte davantage de voyageurs.

Mme Marie-Christine Raoult. Il s'agit d'un problème de société plus global : le port de l'uniforme est de plus en plus mal perçu.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Notre collègue, Mme Catherine Coutelle nous a dit avoir constaté il y a une dizaine d'années, que les épreuves de recrutement des machinistes étaient différentes pour les femmes, auxquelles l'on demandait d'effectuer des marches arrière, ce qui est en principe interdit : qu'en est-il aujourd'hui ?

Mme Marie-Christine Raoult. Les épreuves sont les mêmes pour tous. L'ensemble des candidats aux métiers d'opérateur comme d'encadrement passent des tests psychotechniques. La sélection se fait à partir des résultats.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pour les machinistes, les candidates sont visiblement presque aussi nombreuses que les reçues.

Mme Marie-Christine Raoult. Il est vrai que les candidates à ce type de poste ne sont pas très nombreuses. Si les femmes ne représentent que 8 % des machinistes en région parisienne, elles sont plus nombreuses en province. Les conditions de travail ne sont peut-être pas les mêmes : conduire un bus dans certaines banlieues de Paris n'est pas forcément facile.

Les jeunes femmes choisissent rarement les filières de la mécanique ou de l'électronique ; c'est ce qui explique leur faible présence au sein des ateliers de maintenance. Les métiers de machiniste ou de conducteur de métro, en revanche, sont accessibles aux femmes autant qu'aux hommes. Il y a trente ans, ces métiers exigeaient aussi des compétences en matière de dépannage ; mais, aujourd'hui, tous les nouveaux trains fonctionnent avec de l'informatique embarquée, et les machinistes n'ont plus à dépanner leur bus si celui-ci tombe en panne. Bref, ces métiers sont tout à fait accessibles aux femmes : le peu d'attrait qu'ils exercent auprès d'elles est sans doute lié à l'environnement parfois difficile que j'évoquais. Aussi avons-nous beaucoup communiqué sur le métier de machiniste, qui est celui pour lequel la RATP recrute le plus. Nous insistons en particulier sur le fait que, s'il est parfois perçu comme solitaire, il bénéficie d'un environnement attrayant, fait de camaraderie.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, je vous remercie.

Table ronde sur la place des femmes au sein des organisations syndicales, avec la participation de Mmes Marie-Line Brugidou, déléguée nationale chargée des droits des femmes et des discriminations au sein du secteur Emploi à la CFE-CGC, Pascale Coton, secrétaire générale de la CFTC, Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale, et Gaëlle Differ, de la commission nationale Droits des femmes de l'Union syndicale solidaire-SUD, Laurence Laigo, secrétaire nationale en charge de la politique en direction des femmes à la CFDT et Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de la CGT-FO.

(Procès-verbal du 6 décembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mesdames, je vous souhaite la bienvenue. Je suis extrêmement heureuse de constater que, depuis dix ans, nous avons avancé ensemble ! Je vous vois aujourd'hui pourvues de responsabilités sans commune mesure avec celles que vous exerciez lors de nos premières rencontres. C'est donc la preuve que les femmes ont la capacité de faire progresser leur cause en tenant un langage de vérité.

À l'occasion de l'examen de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, j'avais présenté des amendements imposant la présence de 20 % de femmes dans les conseils d'administration des sociétés, dans les instances représentatives du personnel et sur les listes de candidats aux élections prud'homales. N'ont été retenues, depuis lors, que les dispositions relatives aux conseils d'administration et, à cet égard, les améliorations sont réelles : nous devons faire un point demain sur le sujet mais nous savons d'ores et déjà que la proportion de femmes dans ces instances oscille entre 18 % et 23 %.

S'agissant des autres points, qui ont été éliminés du texte définitif, je ne me serais bien sûr pas permis de faire régir par la loi la proportion de femmes au sein des instances syndicales. On ne légifère pas sur les organisations syndicales sans leur accord. Un dialogue social préalable est nécessaire, mais ce dialogue n'était pas mûr. Pour autant, je n'oublie pas ce que j'avais proposé. Je déposerai donc à titre symbolique, à la fin de mon mandat, une proposition de loi imposant une proportion de 40 % de femmes dans les instances syndicales et sur les listes de candidats aux élections prud'homales. Je souhaite que la place des femmes au sein des organisations syndicales soit la juste représentation de celle qui est la leur dans le monde de l'entreprise. On peut imaginer soit une proportion générale de 40 %, soit une proportion correspondant à leur place dans chaque entreprise. C'est à cette question que j'aimerais que vous répondiez. Les organisations syndicales sont-elles prêtes à cette évolution ? Sont-elles disposées à la réaliser par elles-mêmes ou faut-il l'imposer par la loi ?

Mme Pascale Coton, secrétaire générale confédérale de la CFTC. Je suis secrétaire générale de la CFTC depuis quinze jours. Notre congrès a en effet décidé de placer à la tête de notre confédération un binôme composé du président confédéral, Philippe Louis, et de moi-même. D'autre part, alors que les entreprises comptent 43 % de salariées, 43 % de nos adhérents sont des femmes, soit exactement la même proportion, et, pour nos élus prud'homaux, le pourcentage s'établit à 42 %. En revanche, la situation est loin d'être aussi bonne dans nos structures fédérales, régionales et départementales : 20 % seulement des postes de responsabilité y sont détenus par des femmes. Et, au bureau confédéral, nous ne sommes que deux sur quinze. De ce fait, nous avons l'intention d'organiser pendant l'année 2012 un congrès extraordinaire, pour introduire dans nos statuts des dispositions favorisant la présence de femmes et de jeunes dans toutes nos structures.

Pendant un tour de France de nos structures qui a duré dix-huit mois, j'ai essayé de comprendre pourquoi les femmes ne parvenaient pas à accéder en aussi grand nombre que les hommes à des postes à responsabilité. Celles que j'ai rencontrées m'ont expliqué que notre organisation demandait trop d'efforts à ses responsables : concilier vie familiale et vie professionnelle est déjà difficile ; dès lors, m'ont-elles dit, comment y ajouter un engagement syndical ? En outre, nos adhérentes ne souhaitent pas courir le risque de mettre en péril, surtout en cette période de crise, une cellule familiale dont elles se regardent comme les garantes. Elles redoutent qu'un engagement syndical ne les amène à perdre leur emploi ou à être victimes de discriminations.

Enfin, elles se défient des effets de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale : celle-ci a en effet profondément modifié les règles de représentativité syndicale et conduira à l'élimination des organisations syndicales qui ne franchiront pas la barre des 10 % des suffrages (exprimés au premier tour des dernières élections de titulaires du comité d'entreprise). Dans ces conditions, elles ne veulent pas exercer de mandats qui risquent de prendre fin en 2013, les obligeant à reprendre leur emploi dans des conditions très délicates. Il est en effet extrêmement difficile à quelqu'un qui a exercé des fonctions de responsable syndical pendant plusieurs années de réintégrer l'entreprise dont il est issu.

Nous n'avons pas mesuré les effets anxiogènes de cette loi. Nous mettons en conséquence en place, à l'intention de nos délégués syndicaux, un dispositif de validation des acquis de l'expérience et nous poussons plus de femmes et de jeunes à monter des dossiers à cette fin. C'est pour nous une façon de les protéger.

Les femmes sont les victimes les plus nombreuses du temps partiel. Ce sont aussi le plus souvent elles qui sont à la tête de familles monoparentales. Elles ont donc besoin de se sentir doublement protégées. Or, aujourd'hui, le syndicalisme ne protège pas, bien au contraire – voyez en ce moment les articles de presse relatifs à son financement !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cette campagne de presse conduite à la suite du rapport de la Cour des comptes est évidemment excessive : en politique comme dans le monde syndical, tout le monde n'est pas pourri !

Mme Pascale Coton. Lorsqu'on a peur pour son lendemain, il est difficile de s'engager. Après mon tour de France, je me suis engagée à tout faire, en tant que secrétaire générale, pour ne plus jamais avoir à entendre s'exprimer de telles craintes. Or la loi portant rénovation de la démocratie sociale met le syndicalisme au féminin en danger.

Mme Marie-Line Brugidou, déléguée nationale de la CFE-CGC, chargée des droits des femmes et des discriminations au sein du secteur Emploi. Lorsque nous avons été reçus par la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, celle-ci nous a demandé si nous consentions à ce que la question de la place des femmes dans les syndicats soit tranchée par la loi. Le président de la CFE-CGC et moi-même avons répondu que, le cas échéant, nous l'accepterions : nous n'avons pas à nous exempter d'un effort que nous demandons à d'autres.

La CFE-CGC présente la particularité de n'avoir pour adhérents que des administratifs, des techniciens, des agents de maîtrise, des ingénieurs et des cadres. En conséquence, il nous est plus difficile qu'aux autres syndicats de trouver des femmes pour assumer des responsabilités au sein de nos structures. Cependant, loin de vouloir les écarter des responsabilités, l'exécutif confédéral souhaite au contraire leur en donner à tous les niveaux. Mais ce n'est pas si facile. Ainsi, avant notre dernier congrès, nous avons négocié avec son entreprise la possibilité pour une de nos adhérentes, désignée par son syndicat,

d'exercer un mandat – le même que le mien – à mi-temps à la confédération. Une fois l'intéressée élue, l'entreprise a fait marche arrière : c'est donc une femme de moins pour notre exécutif confédéral !

Celui-ci comporte une secrétaire générale – Mme Carole Couvert – et, parmi les sept secrétaires nationaux, deux femmes, Mmes Danielle Karniewicz et Marie-Françoise Leflon. Cependant, au total, sur les 26 élus, nous ne sommes que six, soit 23 % de l'effectif, parce qu'il n'y a que trois femmes parmi les délégués nationaux.

D'autre part, sur les 61 salariés de notre siège social, quarante sont des femmes, dont la chef de cabinet de notre président et beaucoup de chefs de service.

Si donc la volonté ne fait pas défaut au niveau confédéral, plus nous descendons dans nos structures, plus la situation est difficile. Elle est par exemple insatisfaisante dans trois de nos plus importantes fédérations, celles de l'agro-alimentaire, de la métallurgie et de la chimie.

Pourquoi ? D'abord, nous constatons un manque de candidatures féminines. Je rejoins sur ce point les raisons avancées par Pascale Coton : les nouvelles règles de la représentativité dans l'entreprise nous posent problème. Par ailleurs, seuls les « mandats lourds » – dans les entreprises importantes, ce sont en général ceux de secrétaire et de trésorier du comité d'entreprise, de secrétaire de la section syndicale et de secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – garantissent vraiment des heures de délégation en nombre utile. Les autres mandats ne permettent que d'en glaner quelques-unes de-ci, de-là. Exercer une responsabilité syndicale en disposant de cinq heures par mois, ou de vingt pour un mandat au CHSCT, est déjà compliqué pour les hommes – leur carrière en pâtit –, mais ce l'est encore plus pour les femmes : à certaines, employées à trois quarts de temps, on est allé jusqu'à dire qu'il leur était impossible de continuer à concilier leur travail et leur mandat.

Autre raison de nos difficultés : la proportion de femmes parmi les syndiqués à la CFE-CGC n'est que de 28,05 %. Et parmi nos élus, cette proportion de femmes est encore moindre dans les postes à responsabilité de certaines de nos fédérations : il arrive même que des femmes compétentes soient dissuadées de s'y présenter ! Cependant, alors que, pour y accéder, il faut avoir une carte syndicale, ce n'est pas toujours le cas dans nos unions régionales et départementales, et nombre de ces postes – peut-être même trop – y sont occupés par des retraités et trop peu par des femmes. Il y a donc un travail de longue haleine à conduire et j'entends y consacrer la dernière partie de mon mandat en commençant par un tour des régions où sont implantées les plus importantes fédérations et les plus grosses entreprises.

La loi du 20 août 2008 nous pose à nous aussi un problème, d'autant qu'en raison de son caractère de syndicat catégoriel, la CFE-CGC est une petite organisation.

Pour résumer, si nous ne connaissons aucune difficulté de mentalité à l'échelon confédéral, la situation est plus compliquée dans les fédérations, dans les unions régionales ou départementales et dans les entreprises.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il y a donc à la CFE-CGC une volonté de féminisation ?

Mme Marie-Line Brugidou. À l'échelon confédéral, oui ; en dessous, non. Les fédérations les plus puissantes sont souvent des fédérations industrielles, à forte proportion

masculine, mais nous avons aussi un travail considérable à mener dans les secteurs où les femmes sont majoritaires : les fédérations de la banque, des services à la personne, de l'agro-alimentaire et du commerce, par exemple, n'accordent pas suffisamment de responsabilités aux femmes. Il y a beaucoup à faire pour changer les mentalités.

Mme Laurence Laigo, secrétaire nationale de la CFDT en charge de la politique en direction des femmes. Féminiser les responsabilités syndicales n'est simple nulle part. Nous sommes inscrits dans une culture qui nous dépasse tous un peu. Ainsi, que la CFDT ait été dirigée par une secrétaire générale, Mme Nicole Notat, n'a pas forcément provoqué une évolution en profondeur des mentalités.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi Mme Notat ne s'exprime-t-elle pas plus sur cette question ? C'est dommage. Je me suis permis de le lui demander. Qu'elle exerce désormais ses activités dans d'autres domaines ne devrait pas l'en empêcher : la parole de femmes qui ont compté continue d'avoir du poids.

Mme Laurence Laigo. Nicole Notat a subi en tant que femme des attaques très dures de la part d'hommes pourtant placés à des niveaux élevés de responsabilité, en particulier lors des conflits de 1995. Ce type d'attaques laisse des traces.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La situation des femmes en politique et des responsables syndicales est finalement assez comparable.

Mme Laurence Laigo. Je partage les positions de mes collègues. En tant que corps intermédiaires, les syndicats ont vocation à être représentatifs ; ils ne peuvent pas sommer en permanence les autres organisations d'assurer une meilleure représentation des femmes, et faire comme si celle-ci n'était pas une composante de la démocratie sociale. Dans la mesure où nous négocions et où nous créons de la norme, la mixité dans l'exercice de nos mandats est essentielle.

Aujourd'hui, en France mais aussi dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les revendications ont atteint un palier. Pour nous, une reprise de la progression suppose de lier la question revendicative à celle de la mixité, et de travailler ces deux points de concert. Actuellement, nous réfléchissons à cette politique intégrée, qui accorde sa juste place à la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle. Les femmes ne sont pas marginales sur le marché du travail : elles occupent près de la moitié des emplois ! Pour nous, toutes les revendications et toutes les réformes sociales doivent les prendre en compte, pour éviter de les pénaliser.

À la CFDT, nous nous sommes donc engagés, en liaison avec la Confédération européenne des syndicats (CES), dans un travail liant revendications générales et revendication de mixité. Les syndicats européens sont tous pris dans la même dynamique ; dans les années 1970 et 1980, un combat de grande ampleur a été engagé sur la question des droits, mais en négligeant de l'articuler avec le combat pour la mixité. Il y a certes eu la création de structures internes telles que des commissions femmes et la CFDT a pour sa part appliqué des quotas, mais il faut reconnaître que cela ne s'est pas soldé par une nouvelle culture assurant une mixité spontanée. Nous nous trouvons dans la même situation de ségrégation verticale que les partis politiques – et, en ce qui concerne les élections, la problématique est par conséquent similaire.

Madame la présidente, même si nous n'étions pas hostiles à votre volonté de légiférer sur les conseils d'administration, nous conduisions à l'époque une négociation sur

les institutions représentatives du personnel et sur la gouvernance de l'entreprise. Pour cette raison, nous vous avons demandé un peu de temps. Il en a été décidé autrement...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Si nous nous sommes limités aux conseils d'administration des entreprises du CAC 40, c'est aussi parce qu'en améliorant la représentation des femmes au sein des comités de direction et des comités exécutifs, on créait une aspiration par le haut.

Mme Laurence Laigo. Nous sommes d'accord. Et la menace d'une intervention législative peut également favoriser une dynamique.

Mme Catherine Coutelle. Pour sa part, le groupe SRC avait fait adopter un amendement pour réduire fortement le cumul des mandats d'administrateur, qui est à l'origine d'une consanguinité malsaine. Cela aurait permis de renouveler la composition des conseils d'administration : l'interdiction de siéger dans plus de deux d'entre eux aurait libéré des places pour les femmes.

Mme Laurence Laigo. Nous avons voulu que cette question soit posée dans toutes les négociations de l'agenda social. Nous avons considéré que la mixité devait s'imposer, au-delà des conseils d'administration, à tous les niveaux de l'entreprise.

La CFDT s'est prononcée pour une mixité proportionnée au pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque entreprise et dans chaque secteur professionnel et c'est cette position que nous avons reçu mandat de défendre dans la négociation sur l'évolution des institutions représentatives du personnel. Toutefois, si cette négociation ne peut aboutir au résultat que nous souhaitons, il paraît légitime que la loi intervienne, dans l'intérêt même du syndicalisme.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faudra cependant vérifier s'il est techniquement possible de légiférer en ce sens. Je n'ai pour l'instant lancé l'idée d'une loi que pour connaître votre réaction. Même si le Conseil constitutionnel, en 2006, n'a pas évoqué ce point dans sa décision, faute de base constitutionnelle à l'époque, il est hors de question de légiférer sans dialogue social préalable.

Mme Laurence Laigo. Nous souhaitons que ces mesures de mixité soient instituées dans le cadre de l'agenda social. Nous ne pouvons pas revendiquer la mixité comme une priorité sans la mettre en œuvre nous-mêmes.

La Commission européenne s'étant saisie de la question de la participation des femmes aux conseils d'administration, nous avons effectué un bilan de l'ensemble des législations européennes – grâce à vous, Madame la présidente, nous figurons en bonne place dans ce mouvement – et la CFDT s'est prononcée pour que la CES prenne position sur ce problème de la mixité. À cet égard, on ne peut se limiter aux conseils d'administration : l'entreprise forme un tout où chacun doit avancer du même pas.

Constatant une stagnation de la situation, la commission confédérale femmes a effectué un bilan de ces vingt-cinq dernières années. La CFDT a appliqué, au sein des instances nationales, des quotas qui donnent de bons résultats mais, si rien ne se passe en amont, cela finira par créer même à ce niveau une situation critique, faute de pouvoir puiser dans un vivier suffisant de femmes aux échelons intermédiaires.

Pour développer une culture de la mixité dans la ligne de nos statuts, nous élaborons actuellement un plan d'action national destiné à irriguer l'ensemble de l'organisation. Ce

plan, qui s'appuie sur des expérimentations menées dans nos structures, comporte deux volets : l'établissement de résultats chiffrés pour évaluer l'application des règles que nous avons instaurées et un bilan en matière de comportements et de stéréotypes.

En effet, comme la politique, le syndicalisme a d'abord été forgé par des hommes – les femmes sont arrivées plus tardivement sur le marché du travail – et à travers des rapports de force non dénués d'une dimension physique. N'oublions pas non plus que les syndicats sont aussi des lieux de pouvoir. Dès lors, la question des stéréotypes et des comportements se pose avec acuité, sans oublier celle des conditions dans lesquelles on accède aux responsabilités : c'est souvent à l'issue d'une cooptation, ce qui favorise les hommes, et le petit nombre des femmes promues le doivent assez fréquemment à un mentor – masculin.

Le diagnostic de la CES confirme à l'échelle européenne l'analyse faite par la CFDT. Nous allons entreprendre un travail pour savoir comment, dans nos parcours militants, favoriser des modes de fonctionnement propices à l'installation d'une culture de la mixité - étant entendu que, pour nous, les quotas restent indispensables. Au quotidien, il faut que les femmes qui veulent assumer des responsabilités syndicales s'y sentent à l'aise, y soient acceptées et, d'abord, n'aient pas, pour y accéder et pour les exercer, à affronter deux fois plus de difficultés que les hommes – ce qui est encore le cas aujourd'hui. La mixité doit être présente à tous les niveaux. Se limiter aux échelons supérieurs n'est pas viable, y compris pour celles qui siègent dans les conseils d'administration.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre analyse vaut pour la vie politique. Comme dans le cas de l'exercice d'un mandat syndical, une femme peut avoir peur de l'avenir en cas d'échec aux élections – surtout si elle travaille dans le privé. En outre, comment concilier vie professionnelle, familiale, et syndicale ou politique ? On ne peut pas tout faire !

Mme Laurence Laigo. Nous travaillons au développement de la mixité, en particulier parmi nos élus aux CHSCT et aux conseils des prud'hommes – où la proportion de femmes est passée de 30 à 40 %.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous n'aurons donc pas besoin de légiférer sur les élections prud'homales.

Mme Laurence Laigo. Les femmes représentent 47,7 % des adhésions et ce pourcentage augmente de 1 % chaque année, mais le nombre de celles qui accèdent aux postes à responsabilité n'augmente pas d'autant. Il faut relancer la dynamique. Les salariées sont attirées par le syndicalisme, mais celui-ci ne se démocratise pas. Nous devons instaurer la culture de la mixité et peut-être, pour cela, renforcer nos statuts.

Mme Marie-Line Brugidou. Nous avons imposé à nos représentants aux prud'hommes une alternance, ce qui nous a permis d'atteindre un pourcentage de 34 % de femmes, supérieur à celui des adhérentes. Il faut parfois forcer le mouvement.

Mme Laurence Laigo. Ne nous leurrions pas : dans notre pays, le discours politique est souvent très éloigné des actes. Nous n'avons pas fait nôtre la culture de la mixité. Les femmes sont encore confrontées au sexisme et souvent obligées de se justifier face aux hommes. Nous avons engagé un partenariat avec un syndicat québécois : au Québec, dès qu'une situation se dégrade, les femmes et les hommes en parlent ensemble. Ici, nous ne disons rien par crainte d'être cataloguées. Du point de vue légal, la situation s'améliore, mais ce progrès demeure formel parce que nous manquons de lieux de débat. Dénoncer un

problème de mixité reste difficile. Une femme qui, après avoir passé par les mailles du filet, poursuit son combat passe facilement pour une « enquiquineuse ».

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale de la CGT-FO. C'est toujours un plaisir pour moi de participer à vos auditions, Madame la présidente, et je salue le travail que vous avez accompli, plus que jamais indispensable dans un contexte économique et financier qui risque d'accroître les inégalités. Lorsque les entreprises sont confrontées à des difficultés, les femmes sont les premières à tomber dans la précarité. Face à cette situation, nous devons mener des actions concrètes, à court et moyen termes.

À Force Ouvrière, nous préférons la parité et les listes équilibrées à la mixité. S'agissant des instances représentatives du personnel (IRP), je souscris bien sûr aux propos de mes collègues. La loi du 20 août 2008, en favorisant la disparition de la représentation syndicale, a créé un désordre social dans les entreprises. Un rapport a été rédigé sur le sujet, mais ses auteurs ont été priés de ne pas le rendre public.

Pour que les femmes trouvent leur place dans les instances représentatives du personnel et, plus généralement, dans les syndicats, il faut avant tout réduire les écarts de rémunération avec les hommes, d'autant qu'un grand nombre d'entre elles se trouvent à la tête de familles monoparentales et occupent un emploi à temps partiel contraint. Mais, avant de nous attaquer à la question de la mixité, nous devons développer un certain nombre d'outils pour éviter que les instances ne se trouvent en panne d'élus. Dans le contexte économique actuel, les salariés songent avant tout à sauvegarder leur emploi, ce qui explique leur réticence à assumer des responsabilités syndicales. On ne peut dès lors demander aux femmes de s'engager sans leur assurer une certaine autonomie économique et financière.

On commence à mesurer les conséquences de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, pour ce qui est de la réduction des écarts de salaire entre hommes et femmes. Notre syndicat reçoit chaque jour des dizaines de plans égalité. Or le plan égalité est le fruit d'une décision unilatérale de l'employeur, sans la moindre négociation au sein de l'entreprise.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le plan égalité doit s'accompagner du rapport de situation comparée.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Non. La loi portant réforme des retraites, à laquelle notre syndicat s'est vivement opposé, constitue une régression par rapport à la loi de 2001. Elle fait en effet obligation à l'employeur – sous peine de sanctions mais qui ne seront jamais appliquées car elles sont assorties d'un délai – de doter l'entreprise, d'ici au 1^{er} janvier 2012, ou d'un accord égalité ou, à défaut, d'un plan égalité. Il faut éviter que l'employeur ne recoure à cette deuxième possibilité. C'est pourquoi nous appelons toutes nos structures à demander l'ouverture d'une négociation sur un accord égalité. Nous souhaitons en outre que soit organisée, pour les élus syndicaux aux comités d'entreprise, une formation sur ces questions d'égalité, formation qui pourrait être financée par le produit des sanctions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le décret d'application de l'article 99 de la loi n'est pas clair.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Cette confusion est intentionnelle. Le rapport de situation comparée (RSC) est déconnecté du plan égalité. Nous nous battons actuellement, dans le cadre des négociations sur les IRP, pour conserver le RSC, mais le nouveau document qui nous a été transmis aboutira à sa disparition. J'ai alerté le syndicat sur ce point.

Il faut comprendre une chose : si les entreprises refusent la transparence, c'est que le rapport de situation comparée, qui les oblige à supprimer les écarts de rémunération, a un coût. En outre, les entreprises ne souhaitent pas que les discriminations apparaissent au grand jour et préfèrent garder la main en vue d'individualiser les rémunérations.

Je tiens à souligner que le RSC, tel qu'il a été revu en novembre 2007 avec l'accord de l'ensemble des organisations syndicales, est très bien conçu.

Mme Marie-Line Brugidou. Nous avons, nous aussi, demandé le retrait du décret d'application.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. L'article 6 de la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration disposait que ceux-ci délibèrent de la politique d'égalité professionnelle et salariale sur la base du rapport de situation comparée. On y a ajouté le plan pour l'égalité professionnelle, traité comme le RSC alors qu'ils ne sont en rien comparables.

La loi de 2006 était déjà une régression par rapport à celle de 2001. Le directeur général du travail lui-même avait reconnu qu'intégrer le RSC au bilan social entraînait une confusion des genres.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Cette confusion des genres est entretenue dans les entreprises.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le rapport de situation comparée est ma bible. Notre collègue, Mme Françoise Guégot, en fait d'ailleurs l'éloge dans son rapport sur l'égalité dans la fonction publique. Mais toutes les entreprises ne le réalisent pas.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. On me dit que le RSC représente pour elles une charge de travail insupportable. C'est faux puisqu'elles ont l'obligation de remplir la déclaration annuelle des données sociales (DADS), destinée à l'URSSAF, dans laquelle figurent toutes les informations nécessaires à l'établissement de ce rapport. D'autre part, il est incohérent de lier RSC et bilan social car ils servent des objectifs totalement différents. Le RSC est obligatoire pour ouvrir une négociation sur l'accord égalité et dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO). En outre, le législateur, en ménageant le temps nécessaire pour mener à bien toutes les consultations, a bien fait les choses.

La volonté est claire : les entreprises refusent de donner les informations qui permettraient de réduire les écarts de rémunération. Or, pour s'engager dans le syndicalisme ou dans les institutions représentatives du personnel, les femmes ont besoin d'être à égalité avec leurs collègues masculins.

Mme Marie-Line Brugidou. Quelques entreprises ont signé un accord en ce sens.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Un certain nombre de branches professionnelles ont en effet signé des accords intéressants. Nous devons nous en inspirer. Quand on a la volonté politique de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, il faut commencer par les inégalités salariales. Les femmes qui ont des moyens insuffisants ne s'engagent pas à l'égal de leurs collègues hommes. Or, déjà, au sein des instances représentatives du personnel, les délégués syndicaux et les délégués du personnel sont majoritairement des hommes tandis que les femmes sont cantonnées à la gestion des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise.

Cela étant, si on impose des listes mixtes, certaines organisations syndicales ne pourront en constituer et les entreprises seront privées d'institutions représentatives du personnel – ce qui leur permettra de faire l'économie du rapport de situation comparée et, donc, de laisser perdurer les inégalités !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Imposer l'égalité au sein des organisations syndicales par voie législative n'est pas un exercice facile. Je crois profondément au dialogue social, mais je reconnais que la représentativité des femmes n'est pas assurée dans l'entreprise.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Commençons par donner plus de place aux femmes dans nos propres structures. Or celles qui acceptent des responsabilités syndicales doivent faire d'importants sacrifices et lutter contre les stéréotypes. Lorsque j'ai été élue, les médias ont souligné que, pour la première fois, une femme noire était élue à la tête d'une confédération – alors que j'avais été désignée pour mon travail et mes compétences, et non pour ma couleur de peau !

Le renouvellement de la moitié de nos structures départementales nous a permis d'y faire entrer un certain nombre de femmes, mais nous devons aller plus loin. Dans le cadre de l'action pour l'égalité professionnelle, dont j'ai la charge, j'ai mis en place 75 référents égalité sur l'ensemble du territoire national. Ils ont pour mission d'animer les structures égalité dans les départements et d'apporter leur aide aux élus syndicaux sur toutes ces questions, notamment pour l'établissement du RSC. Nous organisons chaque année six stages sur l'égalité : ils attirent de plus en plus d'hommes. C'est un progrès. Pour nous, la question de l'égalité ne doit pas être cantonnée aux seules femmes. Nous prônons l'égalité pour tous. Pour la faire avancer, nous devons nous appuyer aussi sur les hommes.

Instaurer la parité dans les fédérations est beaucoup plus difficile, je rejoins mes collègues sur ce point. Les hommes acceptent encore difficilement qu'une femme occupe un poste de responsabilité. Nous devons susciter l'intérêt des femmes pour la chose publique en leur donnant des mandats de représentation au sein des organismes paritaires.

C'est aux organisations syndicales elles-mêmes de faire évoluer la situation. En faisant intervenir les pouvoirs publics, on risque d'affaiblir la dynamique. Instaurer des quotas, par exemple, revient à traiter les femmes en objets, pour disposer de potiches.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vais donner la parole à la représentante d'un jeune syndicat qui, en tant que tel, est sans doute confronté à moins de difficultés pour assurer une juste représentation des femmes en son sein...

Mme Cécile Gondard-Lalanne, secrétaire nationale de l'Union syndicale Solidaires SUD. Je vous remercie pour votre invitation. Vous avez certainement déjà rencontré Mme Annick Coupé, déléguée générale de l'Union syndicale. J'ai été élue secrétaire nationale lors du dernier congrès et je suis par ailleurs secrétaire générale de SUD-PTT. Ma collègue Gaëlle Differ participe à la commission nationale Droits des femmes de l'Union syndicale et assure le secrétariat de SUD-PTT.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et quel est le pourcentage de femmes au sein de SUD-Rail ?

Mme Cécile Gondard-Lalanne. Il avoisine 7 %, ce qui est conforme à la proportion de femmes au sein de la SNCF, étant entendu que les bastions syndicaux sont

traditionnellement masculins. Mais, bien que jeune, le syndicat dans lequel nous militons n'échappe pas aux travers qui viennent d'être décrits par mes collègues.

Pour augmenter la place des femmes au sein du syndicalisme, nous nous heurtons à plusieurs difficultés. Tout d'abord, les lois relatives au travail et à certains services publics comme la petite enfance ont toujours, indirectement, un effet « genré » et nuisent au travail des femmes.

Ensuite, de même que nos fédérations, nos syndicats sont autonomes, au niveau national comme au niveau local, et ils tiennent beaucoup à cette autonomie, y compris en ce qui concerne leur fonctionnement. Certains ne mènent aucune action en faveur de la représentation des femmes. En revanche, le bureau fédéral de la fédération SUD-PTT s'est imposé de respecter un quota en la matière ; en outre, il prend en charge les frais de garde des enfants durant les réunions et a décidé une limitation de la durée des mandats, de sorte que l'équipe dirigeante nationale est fréquemment renouvelée, ce qui permet d'y intégrer des jeunes et des femmes. Cet engagement de SUD-PTT en faveur de l'égalité vient de sa tradition féministe. Le fait que sa représentante soit une femme incite les jeunes femmes à s'engager dans le syndicalisme.

Nous travaillons beaucoup dans le cadre des commissions « droits des femmes ». Nous ne disposons pas de données sexuées ; toutefois, l'application du RSC à l'organisation syndicale elle-même est l'un de nos combats – il va de soi que le Gouvernement ne peut légiférer sur l'organisation interne du syndicat.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis surprise de voir qu'un jeune syndicat comme le vôtre est encore obligé de mener ce combat.

Mme Cécile Gondard-Lalanne. La plupart des syndicats SUD sont animés par des équipes issues d'autres syndicats plus anciens et peu féminisés. Le pouvoir reste donc majoritairement masculin, même dans les petits syndicats.

Le cas de France Télécom est typique : tant que l'entreprise relevait du droit public, le CHSCT ne disposait pas de prérogatives contraignantes pour l'employeur et la représentation syndicale y était majoritairement féminine. À partir du moment où l'entreprise est devenue de droit privé, les CHSCT ont été réinvestis massivement par les hommes, attirés par le pouvoir. Il se passera exactement la même chose à La Poste. C'est dommage, car le travail au sein du CHSCT est très formateur pour les militantes de terrain.

Nous sommes, nous, plutôt favorables à une législation contraignante, car la loi de 2001 a encouragé les organisations syndicales à agir en faveur de l'égalité femmes-hommes. Mais il ne s'agit pas d'exiger 50 % d'élues dans un secteur qui n'emploie que 20 % de femmes : ce que nous souhaitons, c'est que la représentation des femmes sur les listes électorales soit conforme à leur présence dans le secteur professionnel.

Mme Pascale Coton. J'ai été secrétaire générale de la fédération Postes et Télécoms de la CFTC. Il m'a été difficile de m'imposer dans un milieu très masculin. J'ai beaucoup travaillé avec Annick Coupé, avec qui j'ai traversé des moments difficiles. Cependant, veillons à conserver une attitude de femmes et à ne pas nous transformer en hommes ! Personnellement, je refuse par exemple de participer aux dîners qu'ils ont l'habitude d'organiser : je tiens à préserver ma vie privée.

Nous essayons les plâtres et Nicole Notat elle-même a été bousculée. Il nous appartient de faire évoluer les choses pour les femmes de la jeune génération. Nous

aimerions simplement un peu de reconnaissance pour cela, au moment de notre départ à la retraite...

Mme Catherine Coutelle. Qu'il s'agisse de Nicole Notat ou de la présidente d'AREVA, on constate que la présence d'une femme à la tête d'une organisation ne suffit pas à faire avancer la cause de l'égalité...

Le manque d'intérêt des syndicats pour l'articulation entre vie privée et vie professionnelle s'explique par les mentalités et par la sous-représentation syndicale des femmes. La charge des enfants continue de peser essentiellement sur les femmes, qui doivent refuser les horaires de travail aberrants et les réunions du soir, souvent interminables et d'ailleurs peu efficaces.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. L'on est toujours plus exigeant avec une femme. Celles qui occupent un poste à responsabilité doivent donner tout ce qu'elles ont et n'exister que pour leur travail, ce qui contribue à en déstabiliser beaucoup et décourage les autres de suivre leur exemple. Encore heureuses si on ne les soupçonne pas d'avoir « couché » pour être promues. À cet égard, la société française est hypocrite : il y a un fossé entre ce qu'on dit et ce qu'on fait. Cette situation se vérifie dans les organisations syndicales et les partis politiques. Il y a dans notre pays des femmes qui ont de la valeur et seraient capables de relever des défis, mais on les « flingue » – probablement parce qu'elles font peur.

Il faut lever les tabous et mettre chacun face à ses responsabilités. Quant à légiférer, nous savons bien que les choses se passent dans les couloirs et que cela aboutit souvent à faire reculer les droits des femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Si nous devons légiférer, ce sera avec votre assentiment le plus total.

Mme Laurence Laigo. Cette question est de la responsabilité de l'ensemble des acteurs, mais plus encore du monde syndical. Quel que soit notre patriotisme d'appareil, nous devons reconnaître que nous rencontrons toutes les mêmes difficultés.

Voulons-nous, dans notre pays, que les femmes travaillent dans de bonnes conditions ou qu'elles restent à la maison ? S'agissant du congé parental, nous avons à la CFDT un mandat très clair : il doit être raccourci, mieux rémunéré et partagé avec les pères. Mais aucune personnalité politique ne s'est engagée en ce sens !

Mme Catherine Coutelle. Cela figure dans la proposition de loi.

Mme Laurence Laigo. Sans doute, mais le congé parental et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle sont gérés par le Haut conseil de la Famille, dont on sait bien qu'il a échoué. Le Premier ministre en a ainsi décidé, sans nous demander notre avis.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre syndicat n'a pas été consulté ?

Mme Laurence Laigo. Si, mais dans le cadre du Haut conseil de la famille, qui ne mène pas une politique destinée aux femmes qui travaillent. Nous savons très bien que le congé parental retire celles-ci du marché du travail. Il faut donc moderniser la politique familiale, et cela ne dépend pas des organisations syndicales. Quand allons-nous, à l'instar d'autres pays, donner aux femmes les outils leur permettant de travailler dans de bonnes conditions ? Nous ressentons la pression des associations familiales, dont le lobbying a

conduit à des dispositions ambiguës : ainsi le congé parental de trois ans, qui n'est utilisé que par les femmes les moins qualifiées, cependant que l'on peine à développer les crèches ouvertes vingt-quatre heures sur vingt-quatre, parce que la classe politique assume difficilement que les femmes travaillent la nuit. Dans notre pays, pour ne pas risquer de favoriser certaines situations, on préfère faire comme si elles n'existaient pas !

J'avais prôné un processus tripartite pour, à travers la négociation et les politiques publiques, laisser aux familles le choix et, tout en favorisant le partage des tâches, éviter que ne soient stigmatisées les femmes qui se retirent temporairement du marché du travail. Les difficultés que rencontrent les femmes sont encore un tabou alors qu'il faudrait un débat public.

Mme Gaëlle Differ, membre de la commission nationale Droits des femmes (Union syndicale Solidaires – SUD). Les employeurs portent une grande part de responsabilité dans les difficultés que nous rencontrons pour bien articuler vie privée et vie professionnelle : ainsi lorsqu'il s'agit de fixer les heures de réunions. Un exemple : nous sommes en train de négocier un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique. La prochaine réunion se tiendra demain, mercredi, à 16 heures 30. Le ministre de la fonction – M. François Sauvadet –, que nous avons menacé de boycotter cette rencontre, nous a répondu qu'il ne comprenait pas que cela nous pose un problème. C'est assez drôle quand on sait que le préambule de l'accord évoque l'exemplarité de la fonction publique... Moi qui élève seule trois enfants, dois-je les emmener à la réunion ? Organiser des discussions à de tels horaires est forcément un frein pour les femmes.

Même si les stéréotypes sont encore pesants en leur sein, la plupart des organisations ont entrepris un travail approfondi sur ces questions et ont pris des mesures internes, mais nous nous trouvons face à des employeurs qui tiennent l'égalité professionnelle pour une simple marotte.

Nous étions plutôt favorables au fait de légiférer en faveur de listes paritaires, mais nous nous sommes aperçus lors de récentes élections à La Poste que cela ne suffisait pas. On peut bien avoir la moitié de femmes sur une liste pour l'élection à un comité technique, mais à quoi cela sert-il si elles ne sont pas en position éligible ? Il faut donc mettre en place une alternance.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La loi doit-elle tenir compte de la proportion de femmes dans l'entreprise ou fixer un quota ?

Mme Cécile Gondard-Lalanne. La réticence des femmes à l'égard des quotas s'explique par leur crainte d'être réduites à un rôle de potiches. Les hommes, eux, ne se posent jamais cette question : ils prennent les places disponibles sans se demander s'ils sont compétents ou non. Cela étant, je ne pense pas qu'imposer des quotas soit la bonne solution. D'ailleurs le texte serait retoqué par le Conseil constitutionnel...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je n'en suis pas sûre car il existe désormais une base constitutionnelle.

Mme Cécile Gondard-Lalanne. Nous ne pouvons demander à des syndicats d'entreprises ne comptant que 24 % de femmes d'en présenter 50 %. Le taux de féminisation des listes doit dépendre du taux de féminisation de l'entreprise et du secteur professionnel.

Mme Catherine Coutelle. J'indique qu'il nous est possible de revoir la législation sur le congé parental sans passer par le Haut conseil de la famille.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'ai déjà proposé de l'aménager sans consulter le Haut conseil.

Mme Catherine Coutelle. Je rappelle aussi aux organisations syndicales qu'un amendement à la loi dite Aubry 2 prévoyait de faire de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle un élément de l'agenda social, mais cela a été oublié. Je suis pour ma part favorable, sur ces questions, à des négociations quadripartites : entre chefs d'entreprise, organisations syndicales, collectivités locales et usagers des services publics.

Mme Gaëlle Differ. Cela permettrait en effet de traiter les questions d'égalité de façon transversale.

Mme Catherine Coutelle. Enfin, avant de faire intervenir la loi, Madame la présidente, il serait intéressant d'accorder des incitations à ceux dont le comportement est exemplaire.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pas des incitations financières, car nous n'avons plus d'argent !

Mme Catherine Coutelle. Les collectivités locales ont obtenu des financements de l'Europe et de la DATAR pour l'opération « Temps et territoires ». Certaines entreprises sont en avance sur ce terrain, en particulier dans le secteur des services à la personne.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Nous sommes défavorables aux quotas car nous sommes très attachées aux valeurs républicaines que sont l'égalité, la fraternité et la laïcité, et nous considérons que les femmes sont les égales des hommes. Instaurer des quotas revient à considérer qu'elles sont différentes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'en conviens, mais ils peuvent être nécessaires pour avancer.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. Les quotas pourraient priver les entreprises qui ne pourraient les respecter d'une instance représentative.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie, Mesdames.

Audition du Syndicat national des chirurgiens orthopédistes : professeure Patricia Thoreux, chirurgien orthopédiste, professeur Alain Sautet, chirurgien orthopédiste et secrétaire général de la Société française de chirurgie orthopédique et traumatologique (SOFOT), et Mme Aurore Debet, chirurgien orthopédiste.

(Procès-verbal du 13 décembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je souhaite la bienvenue à Mme la professeure Patricia Thoreux, chirurgien orthopédiste, M. le professeur Alain Sautet, chirurgien orthopédiste et secrétaire général de la Société française de chirurgie orthopédique et traumatologique (SOFOT), ainsi qu'à Mme Aurore Debet, chirurgien orthopédiste. Je salue également la présence de plusieurs élèves de classe de troisième qui, dans le cadre d'un stage d'observation qu'ils effectuent pendant une semaine, assisteront à une partie de cette séance.

Alors que cette législature s'achève, la Délégation aux droits des femmes a souhaité réfléchir à l'exercice, par les femmes, de ces métiers que l'on dit d'hommes et aux difficultés qu'elles peuvent ou non y rencontrer. Comment leur intégration s'est-elle donc accomplie ? En l'occurrence, Mesdames, Monsieur, quel est le pourcentage de femmes qui exerce votre spécialité ?

Mme Patricia Thoreux, professeur, chirurgien orthopédiste. Je précise qu'en ce qui me concerne, j'exerce dans un hôpital universitaire et que j'assume également des fonctions d'enseignement et de recherche.

Contrairement à d'autres pays européens, et, notamment, à l'Allemagne, notre spécialité implique à la fois l'exercice de la traumatologie et de la chirurgie de l'appareil locomoteur liée à des maladies chroniques comme, par exemple, l'arthrose.

M. Alain Sautet, professeur, chirurgien orthopédiste, secrétaire général de la Société française de chirurgie orthopédique et traumatologique (SOFOT). Le ministère de la santé, Madame la présidente, fait état d'un pourcentage de 3,5 % de femmes dans notre profession mais ce chiffre date un peu puisque, au cours de ces dix dernières années, les études de médecine se sont considérablement féminisées au point que les jeunes femmes représentent aujourd'hui presque 75 % des étudiants. De plus en plus de femmes, dès lors, seront amenées à exercer des spécialités considérées comme pénibles : chirurgie, anesthésie, gynécologie-obstétrique.

Je précise, de surcroît, que la formation d'un chirurgien implique sept années de médecine, cinq ans d'internat et deux ans de post-internat. La statistique, reflétant la situation actuelle, vise des personnes qui ont commencé leurs études il y a plus de treize ans et ne peut donc pas tenir compte de la féminisation en cours.

Quoi qu'il en soit, les jeunes hommes préfèrent choisir d'autres métiers et la médecine, pour eux, est devenue moins attractive qu'elle ne le fut.

Mme Aurore Debet, chirurgien orthopédiste. Je précise, quant à moi, que j'exerce principalement dans une clinique privée.

Les femmes ne sont pas très représentées dans la chirurgie orthopédique : sur 3 500 chirurgiens, ce qui n'est pas beaucoup, nous nous connaissons toutes ; le taux progressera, certes, mais nous sommes encore loin de la parité femme-homme.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il en est de même, je crois, dans la chirurgie cardiaque et cela semble globalement valable pour l'ensemble des spécialités chirurgicales.

M. Alain Sautet. Connaissez-vous la vie que mène un chirurgien ? Lorsque j'étais interne, j'assumais en général dix gardes par mois puis, en tant que chef de clinique, dix gardes sur place - je passais donc 24 heures à l'hôpital un jour sur trois, soit, le tiers d'une année.

Mme Patricia Thoreux. Et il fallait enchaîner avec le travail du lendemain puisqu'il n'était pas question, alors, de repos de sécurité ou d'aménagement du temps de travail.

M. Alain Sautet. Un tel rythme, pendant sept ans, n'est guère propice à l'organisation de la vie familiale et les femmes qui ont des enfants doivent être très aidées pour se permettre d'être absentes une nuit sur trois. Ce métier, en effet, est extrêmement pénible, avec de nombreuses nuits sans sommeil que nous passons au bloc opératoire ou aux urgences. Cela est bien entendu le cas pour l'ensemble des activités chirurgicales.

Mme Aurore Debet. Lorsqu'une femme choisit de devenir interne et qu'elle est déterminée et volontaire, elle y parvient. En outre, des changements ont eu lieu : les gardes sont moins nombreuses, y compris les gardes sur place – nous sommes en effet rendus compte qu'il n'était pas forcément utile que les chirurgiens dorment à l'hôpital. La charge de travail a donc été modifiée même si l'internat demeure difficile et nécessite, il est vrai, d'être aidée.

Mère de deux enfants, j'ai accouché de l'un d'entre eux durant mon internat, période où je devais faire des gardes, et je suis donc parvenue à mener de front ma vie professionnelle avec ma vie de femme et de mère en étant aidée par ma propre famille ainsi que par mon mari, qui est d'ailleurs lui aussi chirurgien.

Une femme ne doit pas se laisser abuser par une vision exclusivement masculine de la chirurgie. Le parcours est difficile et semé d'embûches mais on y arrive. Peut-être parviendra-t-on d'ailleurs, progressivement, à faire en sorte que les jeunes internes soient peut-être un peu plus aidés. Il est vrai que lorsque la question de la garde de mes enfants s'est posée, je n'ai pas bénéficié d'une écoute très attentive au sein des hôpitaux publics pour m'aider à trouver une place en crèche. Des efforts doivent donc être accomplis en ce sens-là, et pas seulement pour les internes en chirurgie mais aussi pour les femmes internes en médecine. Il n'en reste pas moins, je le répète, qu'une femme peut fort bien embrasser une carrière de chirurgien même si cela demande beaucoup de volonté.

Mme Patricia Thoreux. J'appartiens à une génération plus ancienne d'une quinzaine d'années environ par rapport à celle de Mme Debet. En ce temps-là, les femmes internes étaient moins nombreuses et la féminisation moins sensible.

J'ai eu quant à moi trois enfants mais assez tardivement, bien après mes années d'internat et de clinicat, à l'âge de 39 et 41 ans. Cela ne m'a pas empêchée, ensuite, de reprendre une carrière universitaire, de passer des concours et d'obtenir le titre de professeur. Comme dans tous les métiers où l'on s'investit beaucoup, la charge de travail est certes très lourde mais, en l'occurrence, les femmes doivent faire leurs preuves d'une manière peut-être plus importante que les hommes lors de leur prise de fonction. Les premières semaines d'évaluation passées, tout va très bien, le fait d'être une femme n'entraînant aucune difficulté particulière.

Par ailleurs, les mentalités ont changé – et pas seulement au sein du monde médical ou hospitalier : alors qu’il aurait été impensable jadis, pour un interne homme, de dire qu’il doit récupérer un enfant à la crèche ou qu’il a un problème de garde – cela aurait été encore plus difficile pour une femme –, c’est aujourd’hui devenu monnaie courante. Les jeunes internes, femmes ou hommes, sont désormais entrés dans une dynamique acceptée par tous où il s’agit de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Enfin, la réussite dans une spécialité n’a selon moi jamais constitué un problème. La charge de travail et les gardes nécessitent certes une certaine résistance physique mais c’est également le cas dans d’autres secteurs professionnels.

Mme Catherine Coutelle. Les femmes françaises ont plus d’enfants que la moyenne européenne mais elles sont plus nombreuses à s’arrêter de travailler après la naissance de leur deuxième ou de leur troisième enfant puisque seules 40 % d’entre elles poursuivent dans ce dernier cas une activité professionnelle. La situation est-elle comparable dans le milieu hospitalier ? Aux Pays-Bas, où la culture protestante implique que les femmes se doivent d’aller chercher elles-mêmes leurs enfants à l’école et évitent de les mettre en crèche, les anesthésistes manquaient au point que les hôpitaux ne fonctionnaient qu’au quart de leur possibilité et il a fallu réfléchir à une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle !

Enfin, les femmes choisissent-elles des spécialités par goût ou par contrainte ? Il semble que les médecins femmes se spécialisent plutôt en dermatologie, par exemple, en raison de contraintes horaires moins fortes.

M. Alain Sautet. Dans le monde médical, la chirurgie orthopédique a assez mauvaise presse : la chirurgie de l’os implique en effet d’utiliser la scie, le marteau, le tournevis, le médecin orthopédiste étant considéré dans toutes les salles de garde comme une brute, un homme de Cro-Magnon ! La connotation, vous le voyez, est assez négative.

Mme Aurore Debet. C’est d’autant plus vrai auprès des femmes.

M. Alain Sautet. Père de trois garçons, marié à une femme médecin spécialisée en anatomo-pathologie, je tiens à préciser qu’elle m’a également beaucoup aidé tout en menant sa vie professionnelle, de mère et de femme. Je lui dois énormément.

Mme Aurore Debet. Je ne connais pas de collègues qui se soient arrêtées de travailler après une grossesse tant il est impensable de cesser toute activité après six années de médecine, cinq années d’internat et trois années de clinicat.

M. Alain Sautet. En revanche, nous connaissons tous des étudiants qui, en fin de sixième année, ont suivi d’autres voies que la pratique médicale. Mais il est vrai qu’après avoir passé et réussi le difficile concours de l’internat, on ne s’arrête pas.

Mme Aurore Debet. Les jeunes internes, hommes ou femmes, ont aujourd’hui plutôt tendance à délaissé les spécialités chirurgicales.

Mme Patricia Thoreux. Ou les spécialités médicales qui impliquent des gardes.

M. Alain Sautet. Toutes celles qui sont considérées comme pénibles, en effet.

Mme Aurore Debet. Alors que la chirurgie a longtemps été considérée comme la spécialité reine que choisissaient les premiers reçus au concours de l'internat, même les plus brillants, aujourd'hui, la délaissent.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pour aller où ?

Mme Aurore Debet. Vers des spécialités médicales moins contraignantes comme la dermatologie ou la psychiatrie.

M. Alain Sautet. Lorsque Mme Thoreux ou moi-même avons passé les concours pour être reçus en chirurgie, il fallait figurer à Paris parmi les 300 ou 400 premiers sur 4 000 candidats. Aujourd'hui, le dernier reçu en chirurgie sera classé trois millièmes sur 7 800. Cela ne signifie pas que les chirurgiens seront mauvais mais que la chirurgie n'intéresse plus et parmi elle, au premier chef, la chirurgie orthopédique : il s'agit en effet de la première spécialité mise en cause par les plaintes déposées dans un cadre pénal ou devant les commissions régionales de conciliation et d'indemnisation des accidents médicaux (CRCI). Cette judiciarisation de notre parcours professionnel – les mises en cause étant en outre toujours perçues comme injustes – diminue l'attractivité de notre profession.

Mme Aurore Debet. Il serait intéressant de savoir si les femmes sont plus souvent mises en cause que les hommes, les patients pouvant parfois se montrer plus agressifs à leur égard. En ce qui me concerne, je ne souffre pas de cette judiciarisation même si elle est bien réelle.

On me pose souvent des questions sur ma manière de vivre ce métier en tant que femme. Un patient, au bout d'une demi-heure de discussion, m'a aussi demandé quand il allait pouvoir rencontrer le chirurgien ! L'image traditionnelle qui veut qu'un chirurgien soit un cinquantenaire installé plutôt qu'une jeune femme de trente-cinq ans – surtout en chirurgie orthopédique – est bien vivace !

Travaillant dans le secteur libéral, je regrette de ne plus avoir d'activité d'enseignement et de recherche mais je m'efforce toujours, lorsque j'en ai l'occasion, d'inciter les jeunes internes à choisir la chirurgie orthopédique. Une jeune femme m'a affirmé récemment ne pas vouloir se lancer dans une spécialité jugée aussi dure et masculine mais je l'ai conviée à assister à une opération en clinique et elle a changé d'avis.

M. Jean-Luc Pérat. Suite à des maternités successives et compte tenu de l'évolution rapide des techniques médicales, un arrêt de quatre ou cinq ans implique-t-il ensuite une remise à jour particulière ?

Mme Aurore Debet. Personne ne s'arrête aussi longuement. En tant que salariée de l'hôpital public, j'ai bénéficié d'un congé maternité standard mais je n'ai pas pris de congé parental.

Mme Patricia Thoreux. Les collègues installées dans le secteur libéral, en général, travaillent le plus longtemps possible jusqu'à l'accouchement et s'arrêtent ensuite un mois ou un mois et demi en utilisant même des jours de récupération.

La question d'une perte de technicité ou de niveau ne se pose pas : nous sommes dans une dynamique professionnelle – investissement personnel, recrutement d'une patientèle, projets universitaires – qui interdit un arrêt de plusieurs années. De plus, le choix de la chirurgie orthopédique témoigne d'une certaine résistance physique et psychologique ! Je me suis quant à moi arrêtée le moins de temps possible.

Mme Catherine Coutelle. Pourquoi avez-vous choisi une spécialité aussi dure physiquement ?

M. Alain Sautet. Les choix s'expliquent souvent à partir de rencontres. Étudiant en médecine, je n'étais pas du tout prédestiné à faire de la chirurgie mais les hasards de l'internat ont fait que j'ai commencé par effectuer un stage de chirurgie orthopédique et que j'ai finalement accompli toute ma carrière dans cette spécialité.

Mme Patricia Thoreux. J'étais quant à moi certaine de ne pas vouloir faire de chirurgie ou de psychiatrie mais, très intéressée par le domaine sportif, j'ai cherché une spécialité médicale proche de la médecine du sport. Le hasard des rencontres m'a ensuite fait comprendre qu'être chirurgien plutôt que médecin du sport ou rééducateur me permettrait de maîtriser l'ensemble de la chaîne de la prise en charge de la pathologie traumatologique du sport.

Mme Aurore Debet. Suite également à une rencontre, j'ai choisi une sous-spécialité de la chirurgie orthopédique, moins physique, où l'on utilise le microscope et où l'on opère en position assise : la chirurgie de la main.

M. Jean-Luc Pérat. Quelle est la place des femmes dans l'enseignement de la médecine ?

Mme Patricia Thoreux. Il convient de distinguer deux modalités d'exercice de l'enseignement : d'une part, celui, pyramidal, du système hospitalier où les internes - évidemment femmes ou hommes - donnent des cours aux étudiants en médecine et où les chefs de clinique dispensent un enseignement à ceux-ci et à ceux-là ; d'autre part, le professorat à proprement parler où la situation est très différente puisque, sur 75 universitaires de ma discipline, nous ne sommes que deux « professeures » en France.

M. Alain Sautet. La situation évoluera compte tenu de la féminisation en cours.

Mme Catherine Coutelle. Le fameux « plafond de verre », en l'état, demeure : dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personne. Ainsi les femmes constituent-elles 99 % des enseignants en maternelle et 95 % dans le secteur primaire alors qu'elles ne sont plus que 5 % à avoir des responsabilités dans l'enseignement supérieur. Combien de femmes président-elles des universités ? Une ou deux !

M. Alain Sautet. À l'hôpital Saint-Antoine, sur cinq internes et quatre chefs de clinique, deux sont des femmes dans chaque catégorie – même s'il est vrai que nous sommes loin de la parité en général puisque les praticiens hospitaliers et les professeurs sont majoritairement des hommes. La situation, toutefois, sera bien différente d'ici cinq à dix ans.

Mme Aurore Debet. Les femmes ne choisissent pas toutes de se lancer dans des carrières jugées difficiles. Ainsi n'ai-je pas eu envie de poursuivre dans la voie universitaire même si je la trouve très intéressante : je voulais avoir davantage de temps pour moi, ce que permet l'exercice de la chirurgie dans le secteur libéral. Je ne crois pas que les femmes se voient opposer des barrières en chirurgie et à l'université ; une femme qui a décidé d'exercer à l'hôpital public, en médecine ou en chirurgie, ne sera pas brimée dans sa carrière.

Mme Patricia Thoreux. C'est aussi mon avis.

Par ailleurs, la nomination d'un professeur repose sur plusieurs facteurs : la reconnaissance des pairs, certes, mais également un poste idoine. Ainsi le plus difficile a-t-il été, pour moi, de faire développer au sein de mon université la thématique très précise que je voulais adopter – mais je n'ai jamais eu l'impression que l'on me mettait des bâtons dans les roues.

Mme Aurore Debet. Les jeunes internes sont très sensibles aux *a priori* concernant telle ou telle spécialité chirurgicale. Il faut leur montrer qu'ils sont faux et que l'on peut s'organiser pour avoir des enfants et mener une vraie vie de famille tout en exerçant notre métier. Nous ne sommes pas brimées.

M. Alain Sautet. En effet, il n'y a pas de sexisme.

Mme Aurore Debet. En début de carrière, les femmes gagnent exactement le même salaire que les hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et après ?

Mme Aurore Debet. Nous sommes tous rémunérés à l'acte selon un tarif identique mais, dans le secteur libéral, une femme peut très bien choisir de travailler moins, ce qui impactera son chiffre d'affaires. Cela, toutefois, n'a rien à voir avec le fait qu'elle est une femme, à la différence d'autres métiers.

M. Alain Sautet. Mme Thoreux et moi-même sommes membres de la fonction publique en tant que professeurs des universités employés du ministère de l'Éducation nationale. Notre grille de salaires est identique. Dans le secteur libéral, plus la clientèle est nombreuse, plus on gagne de l'argent : cela n'a rien à voir avec le fait d'être une femme ou un homme.

Mme Aurore Debet. Il existe une véritable égalité salariale.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmerman. C'est rassurant.

M. Jean-Luc Pérat. Pourquoi ne compte-t-on que deux femmes professeures d'université dans votre discipline ?

Mme Patricia Thoreux. C'est d'abord le problème d'une génération où les femmes étaient peu nombreuses dans cette spécialité. Dans la mesure où les femmes sont désormais plus nombreuses à la base, il y en aura aussi de plus en plus qui choisiront une carrière universitaire. La seule difficulté que j'ai rencontrée est un certain manque de souplesse : il m'est impossible de dégager une journée ou même une demi-journée dans la semaine pour mes enfants.

Le fait d'avoir des enfants n'a pas d'influence sur le choix d'une spécialité, car on se décide en général bien avant. En outre, il est tout à fait possible de concilier vie professionnelle et vie familiale, même s'il existe certains aléas. Pour ma part, j'ai eu des enfants à un âge relativement tardif et mon parcours universitaire s'est un peu ralenti – j'ai moins publié et j'ai été nommée professeure un peu plus tard que d'autres collègues.

M. Alain Sautet. Une autre évolution est la disparition des « grands patrons » un peu rudes et parfois tyranniques que nous avons connus il y a une trentaine d'années. Il y avait des rapports de force et, dans certains cas, des humiliations.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ces patrons existent encore.

M. Alain Sautet. De moins en moins : il n'y a plus de mandarins.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Peut-être à Paris, mais cela me paraît moins vrai en province.

Mme Aurore Debet. Les relations sont parfois un peu autoritaires, mais on apprend beaucoup et cela fait partie du jeu. Il y a une grande humanité et un sens du compagnonnage dans notre métier. Les patrons peuvent être durs, mais ils sont justes et je n'ai jamais vu de différence de traitement ou d'appréciation selon le sexe.

M. Alain Sautet. L'arrivée des femmes néanmoins a contribué à changer la situation. Lorsque j'étais chef de clinique au Kremlin-Bicêtre, j'ai vu pleurer une de mes premières internes, arrivée en retard au bloc opératoire, parce que je lui avais dit que je lui enverrais un carton d'invitation la prochaine fois. Un homme n'aurait pas eu la même réaction. Il a fallu modifier la façon dont nous nous adressons à nos collègues.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre travail s'est donc humanisé.

M. Alain Sautet. Il a toujours été humaniste et réalisé avec beaucoup d'humanité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mais il y a tout de même eu une adaptation.

M. Alain Sautet. Bien sûr. Le métier reste très masculin, mais l'arrivée des femmes, il y a une dizaine d'années, a un peu changé la donne.

Mme Patricia Thoreux. Je ne suis pas sûre que cette anecdote reflète vraiment la réalité : lorsque j'étais interne, les femmes se faisaient respecter parce qu'elles étaient capables de travailler autant que les hommes, voire plus, et au moins aussi bien qu'eux. A partir du moment où l'on avait acquis ses galons, les rapports avec les grands patrons changeaient. On savait ce qui allait se passer et on rentrait dans le moule.

Par ailleurs, les femmes peuvent être en retard, comme tout le monde, mais chacun a pu constater qu'elles sont globalement à l'heure et même plutôt en avance.

Mme Aurore Debet. Le monde de la chirurgie est un monde dur, que l'on soit une femme ou un homme. Nous faisons un métier très curieux. Quand on choisit la chirurgie, on sait que ce sera difficile et qu'il faudra s'endurcir. Le cap de l'internat peut être rude, mais il permet d'apprendre beaucoup.

Les patients sont parfois étonnés que leur chirurgien soit une femme : ils se demandent si elle sera compétente. L'image du chirurgien homme reste tenace, mais la situation va évoluer avec le renforcement de la présence des femmes. Lorsque je travaillais dans l'équipe du professeur Sautet, trois femmes étaient internes et deux, chefs de clinique. Le chiffre d'environ 3 % de femmes parmi les chirurgiens orthopédistes ne rend pas compte de la réalité, même s'il reste du travail à faire pour atteindre la parité.

Mme Patricia Thoreux. Il y a aussi des différences selon le type d'activité : le service dans lequel vous étiez faisait de la chirurgie de la main. Dans un service plus classique ou dans un service de chirurgie du rachis, les chiffres seront toujours moins élevés. En ce moment, par exemple, nous n'avons pas de femme chef de clinique. Les femmes sont plus nombreuses dans le domaine de la chirurgie de la main et dans celui de la chirurgie plastique et reconstructrice, qui peut être en partie réalisée par les orthopédistes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il reste que la chirurgie n'est pas la spécialité le plus souvent choisie.

Mme Aurore Debet. Cela concerne aussi bien les femmes que les hommes. La chirurgie a mauvaise presse parce qu'on travaille davantage, et souvent la nuit. A cela s'ajoute une certaine judiciarisation : les procès y sont plus nombreux que dans le reste de l'activité médicale.

M. Alain Sautet. La situation reflète aussi des choix de société : 75 % des jeunes déclarent qu'ils voudraient devenir fonctionnaires ou salariés. Cela témoigne d'un manque d'ambition et d'une crainte de l'avenir. L'ambiance est aujourd'hui assez délétère.

Mme Patricia Thoreux. Il y a aussi l'évolution du temps de travail. Nous ne bénéficions pas des 35 heures : pour les médecins hospitaliers, la durée maximale est de 48 heures par semaine, application faite du « repos de sécurité » qui interdit d'enchaîner une garde de nuit et une deuxième journée.

Pour ce qui est des jeunes, le temps de travail influe sans doute plus que la judiciarisation en cours. Sur ce point, il ne faut pas oublier que notre spécialité est « fonctionnelle » : comme les patients sont plutôt en bonne santé, ils supportent beaucoup plus difficilement un aléa thérapeutique que ceux souffrant d'un cancer ou d'une maladie très grave et qui, sans geste chirurgical, risqueraient de mourir.

Mme Aurore Debet. La chirurgie orthopédique reste un beau métier. Nous ne vivons pas dans la crainte d'un procès et le rapport avec le patient demeure assez sain : on n'essaie pas systématiquement de se protéger, au cours de la consultation, contre un éventuel procès. Il n'y a pas encore eu d'américanisation sur ce plan.

Mme Patricia Thoreux. Les procès résultent en grande partie d'une mauvaise compréhension entre le patient et le médecin, souvent à cause d'un manque d'explication ou d'un défaut d'écoute à un moment clef de la prise en charge. Or, les femmes prennent peut-être un peu plus de temps pour discuter avec leurs patients : si des chiffres existaient, ils montreraient sans doute qu'elles font moins l'objet de procès que les hommes.

M. Jean-Luc Pérat. Comment faites-vous pour attirer les jeunes vers votre spécialité ?

M. Alain Sautet. Quand les étudiants en médecine passent dans nos services, nous leur montrons notre métier. Nous nous y obligeons, mais c'est aussi un plaisir. Nous les faisons ainsi venir aux consultations. Après l'examen classant national, qui a succédé à l'internat, de nombreux étudiants reviennent nous demander conseil pour le choix de leur stage ou de la ville où ils iront.

M. Jean-Luc Pérat. J'imagine que vos collègues essaient aussi d'attirer les étudiants vers les 49 autres spécialités que vous évoquiez tout à l'heure.

Mme Patricia Thoreux. Bien sûr. Si nous avons choisi la chirurgie orthopédique, tous les trois, c'est à la suite d'une rencontre avec une personne charismatique. Il revient à chacun d'être aussi charismatique que possible pour attirer les jeunes.

M. Jean-Luc Pérat. De fait, vous donnez une image très positive de votre spécialité.

Mme Aurore Debet. Le seul bémol concerne les femmes qui choisissent d'avoir des enfants pendant leur internat ou leur clinicat : il faudrait les aider davantage pour trouver un mode de garde, quelle que soit leur spécialité et plus encore lorsqu'il s'agit de la chirurgie, où les gardes sont nombreuses.

Pour ma part, je pensais avoir accès à la crèche de l'hôpital, relevant de l'Assistance publique, où j'étais interne, mais j'ai été extrêmement mal accueillie. J'en garde un souvenir très désagréable.

Mme Patricia Thoreux. À l'origine, les crèches n'étaient pas accessibles au personnel médical, mais la situation a progressivement évolué. Le problème est que les horaires sont calés sur ceux des infirmières : il y a l'équipe du matin et celle de l'après-midi ou de la nuit. Or, nous sommes à cheval sur ces horaires : il faudrait déposer les enfants entre 7 heures et 7 heures 30 pour les récupérer entre 20 et 21 heures. On m'a expliqué, à l'époque, que mes enfants ne supporteraient pas psychologiquement le changement d'équipe en milieu de journée. J'ai opté pour une crèche municipale et un complément de garde à domicile.

Mme Aurore Debet. Encore faut-il avoir accès à une crèche municipale, ce qui est très difficile. La garde des jeunes enfants est un problème qui touche toutes les femmes en France, quel que soit leur métier.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avoir des enfants dans notre pays est une vraie vocation. C'est très difficile quand il n'y a pas quelqu'un dans la famille qui peut apporter une aide ponctuelle.

M. Alain Sautet. Malgré toutes les difficultés, je tiens à dire que je ne suis jamais allé travailler à reculons et que je ne me suis jamais ennuyé.

Mme Patricia Thoreux. C'est un métier qui a de nombreuses facettes : il peut évoluer au fil des années, et l'on peut exercer des activités variées au cours d'une même semaine. On n'a pas le temps de s'ennuyer.

M. Jean-Luc Pérat. Pouvez-vous nous indiquer quelle est la part de vos activités d'enseignement ?

Mme Patricia Thoreux. Elles représentent entre 100 et 130 heures par an, inégalement réparties dans l'année. Chaque semaine, je consacre une journée complète à la recherche et deux demi-journées à des réunions administratives ou à des activités d'enseignement. Je passe le reste du temps en consultation et au bloc opératoire.

Mme Aurore Debet. Celles et ceux qui, comme moi, ont décidé de s'installer en secteur libéral n'ont plus d'activité d'enseignement, mais nous essayons de faire en sorte que les internes puissent être aussi formés dans les établissements privés. La situation commence d'ailleurs à évoluer : il y a aujourd'hui une clinique, à Paris, qui accueille un interne dans notre spécialité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Quand vos enfants seront plus grands, pourrez-vous reprendre une activité d'enseignement ?

Mme Aurore Debet. Malheureusement non. Quand on choisit une installation libérale, il faut tirer un trait sur sa carrière hospitalo-universitaire. C'est un choix de vie très différent, mais cela n'empêche pas de recevoir des étudiants à l'occasion. J'ai ainsi accueilli,

pendant une semaine, une jeune interne qui s'interrogeait sur la spécialité qu'elle allait choisir. Mais ce n'est pas encore organisé formellement.

M. Jean-Luc Pérat. Quelle est la répartition géographique dans votre spécialité ? Peut-on accéder aux soins dans un périmètre raisonnable ?

M. Alain Sautet. Il n'existe pas aujourd'hui de zones privées d'accès aux soins.

Mme Patricia Thoreux. En dehors des centres hospitalo-universitaires, installés dans les grandes villes, la chirurgie orthopédique est parfois peu représentée : il n'y a pas forcément d'activité libérale dans toutes les disciplines et certains hôpitaux généraux n'ont pas de chirurgien orthopédiste à part entière – il existe encore des chirurgiens « généralistes ».

M. Alain Sautet. Ils sont moins nombreux qu'auparavant. Un autre problème est qu'il y a de moins en moins de chirurgiens de formation française dans les hôpitaux généraux à cause du *numerus clausus*. À Arras, à Arles ou à Nevers, par exemple, on trouve des médecins dont la formation n'a pas eu lieu en France et qui n'ont pas fait l'objet d'une évaluation.

M. Jean-Luc Pérat. Dans le territoire rural où je réside, il y a effectivement beaucoup de chirurgiens venus de Pologne ou d'autres pays, et les patients n'ont pas toujours la possibilité d'aller se faire à soigner à Valenciennes, à Lille ou à Amiens.

M. Alain Sautet. Surtout en urgence.

M. Jean-Luc Pérat. Ne se dirige-t-on pas vers une médecine et une chirurgie à deux vitesses, avec les risques que cela implique ?

M. Alain Sautet. C'est le résultat de choix politiques qui datent déjà d'une trentaine ou d'une quarantaine d'années. Sur les 3 000 étudiants inscrits en première année à la Pitié Salpêtrière et à Saint-Antoine, seuls 300 deviendront médecins et 50 dentistes. Si l'on inclut la kinésithérapie, 400 pourront poursuivre leur cursus. Tous les ans, 10 000 étudiants ne parviennent pas à passer en deuxième année de médecine à Paris, situation qui est généralement vécue comme un échec épouvantable, car on ne choisit pas la médecine par hasard, sans une forte motivation.

Dans le même temps, certains établissements vont chercher à l'étranger des médecins qui sont beaucoup moins payés et qui ne présentent aucune garantie en matière de formation.

Mme Patricia Thoreux. Il y a deux problèmes : le *numerus clausus* et l'envie de s'installer dans les zones rurales et dans certaines régions. La seule augmentation du *numerus clausus* ne garantira pas une répartition équilibrée.

M. Alain Sautet. C'est exact, mais le nombre de places offertes dans les villes de province augmente aujourd'hui et des postes de chef de clinique sont transférés de Paris vers la province. Or, quelqu'un qui passe sept ans dans une même ville y trouve généralement un partenaire et s'installe à proximité dans 80 % des cas.

J'ajoute qu'on fait aujourd'hui cours à des étudiants dont la très grande majorité va rester sur le carreau, ce qui n'est pas très valorisant : on s'adresse à des « collés ».

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il me reste à vous remercier pour cette audition très instructive.

Audition de M. Michel Droin, président de l'Union nationale des entrepreneurs céramistes du bâtiment (UNECB) et de Mme Odette Repellin, chef du département « formation » de la Fédération française du bâtiment (FFB).

(Procès-verbal du 20 décembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, Monsieur, je vous remercie de votre présence.

Depuis le début de la législature, nous avons auditionné les représentants de professions traditionnellement peu féminisées, comme celles des pilotes de ligne, des commissaires de police ou des gendarmes. Qu'en est-il du bâtiment ? Il y a dix ans, les femmes n'y étaient pas nombreuses. Lorsque j'étais vice-présidente de la région Lorraine chargée des lycées, je me suis aperçue que les jeunes filles avaient du mal à intégrer certaines filières. Nous aimerions donc vous interroger sur l'évolution de la présence des femmes dans les métiers du bâtiment.

M. Michel Droin, président de l'Union nationale des entrepreneurs céramistes du bâtiment. Je suis entrepreneur de carrelage dans la Vienne – société Batisol – et président de l'Union nationale des entreprises céramistes du bâtiment, chargé par Didier Ridoret, président de la Fédération française du bâtiment (FFB) du développement de la mixité.

Cette fédération regroupe 57 000 entreprises, dont 42 000 de moins de dix salariés. Elle réalise deux tiers des 123 milliards d'euros de la production annuelle de la profession et emploie deux tiers des effectifs du bâtiment.

Les missions de la FFB sont les suivantes : la défense des intérêts des entreprises ; l'expertise pour le réseau des 96 fédérations départementales, des 27 fédérations régionales et des 31 unions et syndicats de métiers, auxquels adhèrent les entreprises ; la promotion de l'image de la profession, de ses métiers et des ses entreprises.

Le secteur du bâtiment réalise 60 000 embauches par an, quelle que soit la conjoncture, pour remplacer les salariés qui partent en retraite et ceux qui quittent le secteur. Les besoins se font sentir à tous les niveaux de qualification, de la production à l'encadrement de chantier, mais varient selon les métiers et les territoires – tous ne sont pas touchés de la même manière par la crise économique. On dénombre 180 000 jeunes en formation, du CAP au master.

Les femmes dans le bâtiment représentaient, en 2009, 11 % des salariés : 1,6 % des ouvriers, 47,1 % des employés et techniciens et 15 % des cadres. Ce sont 10 000 femmes qui suivent une formation initiale : 4,8 % du CAP au BTS, 14 % en DUT et bac + 3,25 % en écoles d'ingénieurs BTP ; 3 500 sont en reconversion professionnelle à l'AFPA, soit 7,4 % des effectifs, dont 34 % dans la partie « Aménagements-finitions », soit davantage que dans le gros œuvre et les corps d'État techniques.

En 2010, les femmes représentaient 8,9 % des salariés en formation continue, 11,5 % des salariés en contrat de professionnalisation, et 23 % des élèves de l'École supérieure des Jeunes dirigeants du bâtiment.

On constate que 27 % des PME-TPE ont une femme à leur tête, dont 24 % dans la construction. Enfin, un réseau de 88 groupes « femmes » s'est constitué à la FFB, dans les

départements ou dans les régions, soit 3 000 femmes, dont 24 % de gérantes ou de cogérantes d'entreprise. Ces groupes discutent de leurs problèmes quotidiens – problèmes de gestion, problèmes sociaux, etc. C'est sur ces femmes que nous nous appuyons pour développer la mixité ; elles constituent en effet une partie de notre relais au niveau départemental.

Un de nos présidents, Christian Baffy, avait lancé en 2004 le pari de tripler les effectifs féminins au cours de son mandat de cinq ans. C'était un peu fou, mais des actions ont été lancées et la situation a évolué, principalement au niveau de l'encadrement et des ingénieurs.

Quelles actions la FFP a-t-elle menées en faveur du développement de la mixité ?

Elle a d'abord mené des actions de communication : nous veillons à représenter systématiquement des filles et des garçons sur toutes nos brochures ; nous féminisons tous les noms de métiers du bâtiment : maçonnes, carreleuses, solières, par exemple ; nous éditons des dépliants spécifiques à l'intention des collégiennes, des demandeuses d'emploi, des chefs d'entreprise et des partenaires publics pour montrer que les femmes sont présentes dans le bâtiment ; nous diffusons des témoignages d'apprenties, de femmes travaillant sur les chantiers, de chefs d'entreprise ayant embauché des femmes.

Par ailleurs, comme le président et bien des personnes autour de moi considèrent qu'il est plus facile à un chef d'entreprise homme de parler à ses collègues pour faire passer le message, c'est un homme qui est chargé, à la FFB, du développement de la mixité, nous informons les chefs d'entreprise sur les initiatives de leurs collègues et sur les outils de l'égalité, dont les contrats de mixité.

En outre, nous organisons chaque année des manifestations sur le territoire lors de la Journée de la femme. Nous trouvons des occasions pour valoriser un chantier, un métier ou une jeune fille dont le parcours mérite d'être distingué, en utilisant les relais médiatiques - FR 3 lorsque c'est possible. Nous soutenons certaines actions, souvent en partenariat avec les délégations régionales ou départementales aux droits des femmes.

En 2008, nous avons lancé, par le biais des fédérations, les premiers trophées « Bâtir au féminin ». Les entreprises qui le souhaitent décrivent leurs expériences en matière de travail féminin, aussi bien sur chantier que dans l'encadrement ou l'apprentissage. C'est pour nous le moyen de connaître ce qui se fait sur les territoires, et qui est parfois très étonnant. C'est aussi l'occasion de récompenser les entreprises qui ont mené des actions intéressantes, innovantes et valorisantes, et de diffuser ces actions, lesquelles pourront servir de modèle à l'ensemble des entrepreneurs.

Enfin, en septembre 2009, nous avons signé l'accord collectif national sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes. Les principaux engagements étaient les suivants : information sur les métiers en direction des jeunes et des prescripteurs ; objectif de 12 % de femmes dans les effectifs à la fin de 2012 ; information des entreprises sur les outils existants ; amélioration des conditions de vie et de travail sur chantier ; élaboration d'outils statistiques pour mesurer les éventuels écarts de salaires. En ce domaine, nous rencontrons des difficultés : nous ne pouvons nous appuyer que sur les cotisations de la caisse de congés, et les chiffres dont nous disposons ne sont pas suffisamment précis. Par exemple, la catégorie des ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) regroupe aussi bien des salariés employés à des tâches administratives, lesquelles occupent de nombreuses femmes, que des salariés qui font de l'encadrement ou qui travaillent sur chantier.

Dernier engagement : le rappel des mesures concernant la grossesse, la parentalité et l'égalité salariale. Je souligne, car ce n'est pas très connu, que les salaires de tous ceux qui travaillent sur chantier – y compris le chef de chantier – sont négociés au niveau régional, sur toute la France. Des grilles de salaires, très précises et très contraignantes, ne faisant pas mention du sexe, fixent un salaire minimum qui s'applique aux femmes comme aux hommes. Ce n'est pas le cas dans toutes les branches professionnelles.

Mme Catherine Coutelle. On ne peut pas aller au-dessous d'un minimum, mais on peut aller au-dessus. Rien n'empêche de mieux rémunérer les hommes que les femmes.

M. Michel Droin. C'est bien sûr techniquement possible, et sans doute la situation n'est-elle pas meilleure dans le bâtiment que dans le reste de la société. Mais nous avons au moins fait l'effort de communiquer et de dire que l'égalité entre les femmes et les hommes passait par l'évolution de la carrière et par le salaire.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Dans le bâtiment, les salaires d'embauche sont très bas et il n'est pas possible de les baisser davantage. Le palier minimum est donc forcément le même pour les femmes et les hommes.

M. Michel Droin. Ces cinq ou dix dernières années, dans le bâtiment, les salaires ont beaucoup évolué, en particulier les salaires de base et les salaires de chantier.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Je connais un peu la situation : mon mari dirige une entreprise du bâtiment. Êtes-vous à même d'établir des comparatifs entre les salaires des femmes et des hommes, par métier, à qualification égale et pour une même ancienneté ?

Mme Odette Repellin, chef du département « formation » de la Fédération française du bâtiment (FFB). Nous avons mené une enquête auprès de nos caisses de congés, mais il est très difficile de faire des comparaisons poste par poste. Cela dit, depuis les dernières lois sur l'égalité professionnelle, les entreprises sont obligées de mettre au point des plans d'action sur l'égalité femmes-hommes. Nous leur avons d'ailleurs transmis un « mode d'emploi », ce qui implique, de leur part, de réunir un certain nombre d'éléments précis, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

Je voudrais souligner que les femmes qui se reconvertissent dans le bâtiment trouvent que les salaires sont tout à fait corrects par rapport à ce qu'elles ont pu connaître dans d'autres secteurs d'activité.

Mme Catherine Coutelle. De fait, l'évolution des salaires que l'on constate dans le bâtiment ne se retrouve pas dans d'autres secteurs, comme ceux de la restauration ou de l'hôtellerie. Je me souviens que, lorsque l'on a construit le centre commercial des Cordeliers, au centre de Poitiers, les entreprises se plaignaient de ne pas pouvoir recruter suffisamment d'ouvriers sur le chantier. Cela était dû aux conditions de travail et de salaire. Depuis, la Fédération a fait un gros effort de sensibilisation auprès de ses adhérents, et la situation a évolué dans le bon sens. Ce ne fut pas le cas dans d'autres secteurs, qui ont toujours du mal à recruter ou à conserver leurs salariés, lesquels rêvent de changer de place.

M. Michel Droin. Il y a une revalorisation certaine des métiers du bâtiment. Si les salaires de base n'y sont pas élevés, comme vous l'avez remarqué, les perspectives d'évolution de carrière y sont meilleures que dans de nombreux secteurs de l'industrie. J'ai embauché une femme de chez Amor, une entreprise de confection de prêt-à-porter de Châtellerauld qui avait fermé. Après quinze ans passés dans la haute couture, cette femme gagnait un SMIC augmenté de 5 %. Elle a suivi une formation pour travailler dans les

revêtements de sol et touche aujourd'hui un salaire décent. Si elle était restée dans la haute couture, elle gagnerait toujours le SMIC plus 5 %. Dans le bâtiment, les marges de progression sont conséquentes. Sans compter des avantages sociaux qui n'existent pas dans d'autres secteurs.

Certaines actions d'entreprises sont illustrées et valorisées : la constitution d'équipes mixtes sur les chantiers ; la répartition des tâches selon les qualités de chacun ; la réorganisation du travail. Nos métiers sont parfois difficiles et usants. Pourtant, les pratiques, parce qu'elles sont ancestrales, ont du mal à évoluer : c'est presque un acte de bravoure que de porter des charges lourdes ! Mais quand les femmes arrivent dans une entreprise, on aménage les postes de travail, et cette amélioration de l'ergonomie bénéficie à tous.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est ce que j'ai appris de mon mari, qui a été ingénieur sécurité chez PSA.

Mme Catherine Coutelle. Le poids des sacs de ciment a été divisé par deux.

M. Michel Droin. La tradition, dans nos entreprises, était de transporter dans les chantiers des rouleaux de moquette de 250 ou 300 kilos. Maintenant, on prend les mesures sur le chantier, on découpe la moquette en morceaux et on transporte les morceaux pliés.

Mme Odette Repellin. En outre, les femmes ménagent plus leur corps que les hommes qui, parce qu'ils sont des hommes, travaillent « en force ». Un chef d'entreprise m'a raconté que depuis qu'il y avait une femme dans son atelier de métallerie, les hommes observaient sa manière de faire, pour s'en inspirer. Les femmes ne travaillent pas de la même façon que les hommes...

M. Michel Droin. Des entreprises ont investi, pour remplacer les manutentions par des machines ou des engins de levage, pour acquérir un outillage plus adapté et modifier les conditionnements, qu'il s'agisse de paquets de carrelages, de sacs de colle à carrelage ou de ciment. Aujourd'hui, les sacs de colle à carrelage ne pèsent plus que 15 kilos ; ils contiennent des sables allégés, mais les performances sont équivalentes.

Des entreprises ont également adapté les vêtements, qui ne conviennent pas toujours aux morphologies féminines et ne sont pas très esthétiques – des vêtements plus attrayants sont valorisants. Elles ont parfois aménagé les horaires pour tenir compte des enfants : c'est surtout le cas dans les métiers de la finition, qui autorisent davantage de souplesse.

Enfin, certaines grandes entreprises ont mis en place une formation/coaching pour la progression de la carrière, destinée aux femmes. Celles-ci n'ont pas toujours la même ambition que les hommes, et il faut les amener à avancer au même rythme.

Mme Odette Repellin. Ce sont là des exemples que nous avons tirés des dossiers des trophées « Bâtir au féminin ». Le dernier vient de chez Pertuy Construction, une filiale de Bouygues, implantée à Nancy. Cette formation/coaching est un moyen d'inciter les femmes à briser le plafond de verre. C'est une action intéressante, parce que les femmes se brident parfois elles-mêmes.

M. Michel Droin. J'en viens à l'influence des femmes sur les pratiques.

On observe, et c'est indéniable, un meilleur respect des règles d'hygiène et de sécurité. Un chantier n'est pas toujours d'une grande propreté. Lorsqu'il y a des femmes, il faut doubler certains bâtiments et les blocs sanitaires – ce qui peut d'ailleurs constituer un

frein – et surtout s’assurer de leur entretien. Les femmes n’hésitent pas, lors des réunions de chantier hebdomadaires, à prendre l’architecte à témoin du non respect de règles d’hygiène (sur les sanitaires notamment) ou de sécurité : tout le monde est d’abord mal à l’aise, puis tout revient dans l’ordre. Les hommes auraient plus de difficulté que les femmes à exiger la même chose de la hiérarchie du chantier.

Des solidarités renaissent sur les chantiers. Cela se vérifie au niveau du partage des tâches et au moment de l’approvisionnement. Quand les hommes sont entre eux, chacun doit se débrouiller, fatigué ou pas. Quand il y a des femmes, chacun est plus attentif, le comportement est plus policé. Les rapports entre les différents corps d’État, plombiers, maçons, plâtriers, etc, sont moins vifs et plus consensuels, malgré des plannings toujours un peu serrés : les femmes adoucissent les angles. Les conditions de travail s’améliorent et l’ambiance change. Les premières femmes qui ont travaillé dans le bâtiment étaient des architectes. Je me souviens que leur arrivée avait radicalement modifié les réunions de chantier, qu’il s’agisse du vocabulaire ou de la façon de se tenir et de parler, entre autres.

Enfin, les femmes ont une attitude plus commerciale. Elles sont très appréciées dans les petites entreprises de finition qui travaillent chez les particuliers. Leur présence est favorable à l’image de marque de l’entreprise. La clientèle est satisfaite, voire rassurée.

Examinons maintenant ce que les femmes apprécient dans le bâtiment.

D’abord, le travail est concret et durable. Les tâches sont variées, que ce soit chez le particulier ou sur les gros chantiers. Il faut savoir faire face aux aléas, et donc faire preuve d’ingéniosité et d’initiative, d’autant que la hiérarchie n’est pas nécessairement présente. Alors que, dans l’industrie, tout est organisé, dans le bâtiment, les ouvriers sont entre eux, ils doivent s’adapter, réfléchir et partager.

Les femmes apprécient les horaires pratiqués dans le bâtiment, qui sont la plupart du temps réguliers et compatibles avec une vie personnelle, ainsi que les salaires et les avantages sociaux.

Dans le bâtiment, on découvre et on apprend en permanence. Il est possible de progresser rapidement, nous l’avons déjà dit. C’est un travail en équipe, qui permet d’évoluer dans une ambiance conviviale et directe.

Il y a des entreprises partout, dans presque toutes les communes. Enfin, les métiers du bâtiment sont reconnus. En revanche, quand on travaille dans une industrie, par exemple chez Valeo, l’équipementier automobile, à Châtellerault, il n’est pas très valorisant de dire que l’on assemble des pièces sur une chaîne.

Mme Catherine Coutelle. Dans le bâtiment, les techniques, les matériaux et le savoir faire évoluent rapidement. Mais les professionnels ont parfois du mal à suivre : ainsi aujourd’hui, le chauffagiste qui installe une pompe à chaleur doit également avoir des compétences de frigoriste. En outre, femmes ou hommes, ces professionnels sont devenus des prescripteurs : ils doivent conseiller les clients, ce qui est très compliqué. N’oublions pas que 80 % de nos bâtiments sont anciens et qu’il va falloir les rénover.

M. Michel Droin. Vous avez raison d’évoquer ces problèmes. Le particulier n’attend pas qu’on lui installe une chaudière de telle capacité ou de telle puissance, mais que sa consommation d’énergie, de gaz ou de fioul, ne dépasse pas un certain niveau. L’entrepreneur n’a plus d’obligation de moyens : il a une obligation de résultat, ce qui est une révolution. Cela dit, comme le montrent de nombreuses enquêtes, les femmes sont très

attirées par l'amélioration de l'habitat, les économies d'énergie et la prise en compte de l'environnement.

À ce propos, la FFB a lancé un label les « Pros de la performance énergétique », avec tout un cycle de formations – les formations FEE Bat (formation aux économies d'énergie des entreprises et artisans du bâtiment) – lesquelles obligent les entrepreneurs à travailler entre eux. Lorsque l'on rénove une maison, on ne peut pas installer une pompe à chaleur sans remplacer les fenêtres ni refaire l'isolation. Le professionnel qui propose cette pompe à chaleur devra s'entendre avec d'autres professionnels pour faire une offre commune, qui aboutira à améliorer la performance énergétique de la maison. Chaque métier, pris isolément, n'est rien. Les entrepreneurs sont donc obligés de s'entendre, ce qui est une grande nouveauté.

Comment les chefs d'entreprise, de leur côté, réagissent-ils à la mixité ? Ils considèrent qu'elle apporte une nouvelle dynamique et une nouvelle performance à l'entreprise, dont nous vous avons donné des exemples. Cela les incite à recruter en fonction de la compétence, et non du genre. Ainsi, certains métiers ont construit des tests de méthodes de recrutement par simulation (MRS) avec Pôle Emploi. Il s'agit de mesurer les aptitudes aux gestes professionnels, à travers des tests de similitude des gestes du métier. Ne sont pris en compte ni l'âge, ni le sexe, ni la corpulence, entre autres. Ces tests permettent de procéder à des recrutements sans *a priori*, ou avec beaucoup moins d'*a priori*. Ils sont également utilisables pour des reconversions.

Les chefs d'entreprise soulignent la motivation des femmes, qui visent à l'excellence. Lorsque celles-ci arrivent dans des métiers plutôt masculins, elles sont toujours plus motivées et font monter le niveau de l'entreprise.

La mixité – et plus généralement la diversité – est un facteur d'attractivité pour d'autres candidatures féminines ou masculines. Le rendement et la qualité du travail sont identiques – avec un plus pour les finitions. On l'a déjà remarqué, les femmes ont des qualités de communication appréciées par les clients et leur présence contribue à l'amélioration des conditions de travail.

Enfin, la mixité donne une image positive de l'entreprise, et du bâtiment en général. C'est ce qui avait motivé les présidents Christian Baffy et Didier Ridoret. Il faut donc continuer dans cette voie, même si quelques freins subsistent, malgré tout, à l'emploi des femmes dans le bâtiment.

L'installation de blocs sanitaires séparés femmes/hommes double le prix des équipements, ce qui est onéreux, surtout pour les très petites entreprises et pour les plus petits chantiers.

Même si le secteur s'est mécanisé, le port de charges lourdes peut constituer un handicap. Il en est de même des conditionnements de certains matériaux et de l'outillage, qui ont encore besoin d'être adaptés. En outre, les vêtements ne sont pas toujours très attractifs pour les femmes.

La maternité, enfin, est un problème récurrent dans toutes les entreprises. Les congés ne sont pas plus longs qu'ailleurs, mais les produits chimiques utilisés dans certains métiers exigent que l'on prenne des précautions. Et dans un secteur d'hommes, il n'y a jamais d'arrêt de travail pour maternité. Lorsque l'on veut embaucher des femmes, le fait qu'elles doivent s'arrêter pendant leur congé de maternité constitue un frein. Pourtant, il

faut bien des cotisants pour financer les retraites, notamment celles des chefs d'entreprise qui ont tous plus de cinquante ans !

En conclusion, les mentalités ont évolué positivement dans le bâtiment, bien que ce secteur se soit féminisé un peu plus tard que les autres.

Aujourd'hui, dans l'encadrement et au niveau des ingénieurs, le pourcentage de femmes est relativement élevé. Mais celles-ci ne représentent que 1,6 % des effectifs sur les chantiers. C'est à cet égard qu'il convient de faire des progrès.

Nous travaillons donc avec les écoles, les collèges et les lycées professionnels. Nous essayons également de toucher les fédérations de parents d'élèves. Mais nous devons lutter contre leurs préjugés et contre ceux de l'Éducation nationale. Ce sera assez lent, d'autant que la récession économique ne facilite pas les choses.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Avez-vous une idée du pourcentage de femmes par corps de métier ? J'imagine qu'il y en a moins dans le gros œuvre que dans les finitions ou dans les aménagements : électricité, revêtement, plomberie ou carrelage.

M. Michel Droin. En fait, il y a relativement peu de femmes dans l'électricité ou dans la plomberie. Je ne connais pas les pourcentages par corps de métier, mais je connais les tendances.

Mme Catherine Coutelle. Au CFA d'apprentissage du bâtiment de la Vienne, on ne compte que 3 % de filles – dont aucune dans la charpente et la couverture. Il y a encore beaucoup de préjugés !

Mme Odile Repellin. Dans le secteur de la peinture, il y a énormément de filles, voire presque trop dans certains CFA car, après la formation, il faut leur assurer des débouchés.

Dans le secteur de la couverture, il y en a moins : ce sont plutôt des filles d'artisans, qui connaissent déjà le métier mais qui passent un CAP pour être reconnues vis-à-vis des clients ou de leurs pairs. Certaines ont des niveaux de formation initiale assez élevés et, après avoir passé leur CAP, elles reprennent des entreprises.

Dans la maçonnerie, le pourcentage de filles n'est pas négligeable mais, dans l'électricité, il est très faible. Est-ce lié à l'aspect technique du métier ou à la peur de l'électricité ?

Mme Catherine Coutelle. Les apprentis ont-ils des difficultés à trouver des entreprises ?

M. Michel Droin. Pas dans nos métiers.

Mme Odile Repellin. Jusqu'à présent, sans doute à la suite des efforts que nous avons faits en matière de communication, les centres de formations étaient pleins. Mais nous avons observé récemment une petite baisse dans le recrutement, liée à la conjoncture.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je trouve rassurant que, même dans vos métiers, on ait pris conscience que l'arrivée des femmes constituait un phénomène normal. De fait, le seul secteur qui semble avoir besoin d'être motivé, c'est l'Éducation nationale !

Mme Odile Repellin. Il y a eu des progrès. L'option « Découverte professionnelle » a permis aux différents métiers d'entrer dans l'école. Nous avons lancé des actions, ouvert des chantiers, accueilli des enseignants et des conseillers d'orientation à l'occasion de l'opération « Un jour en entreprise ». Nous travaillons avec les professeurs de technologie, auxquels nous fournissons des ressources pédagogiques, en particulier dans le domaine du confort et de la domotique.

Il reste toutefois encore beaucoup à faire auprès des enseignants, comme auprès des parents d'élèves.

M. Michel Droin. Devant tous nos chantiers, il est écrit « Interdit au public ». À moins de connaître quelqu'un qui y travaille, on ne voit donc pas ce qui s'y fait, ni si les conditions de travail y ont changé. Chacun reste sur ses clichés, et les clichés ont la vie dure. Nous devons, par conséquent, conduire un réel travail de communication pour faire connaître ce qui a évolué dans le bon sens.

Mme Marie-Noëlle Battistel. On ne connaît pas forcément les métiers du bâtiment. L'année dernière, dans ma commune, on a construit une école. Les enfants sont venus sur le chantier. Ils ont été intéressés et cela a déclenché des vocations.

M. Michel Droin. Tous les ans, aux « coulisses du bâtiment », nous ouvrons aux collégiens et aux lycéens des chantiers, qui sont aménagés pour les recevoir. Le chef de chantier ou des conducteurs de travaux conduisent les groupes et leur fournissent des explications. C'est toujours très positif.

Mme Odile Repellin. Voilà sept ans que nous avons lancé le « Concours Batissiel », qui s'adresse à des élèves des classes de cinquième et de troisième, quel que soit leur niveau ; ainsi, qu'à ceux des sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA). Les collégiens travaillent tout au long de l'année sur un projet qu'ils doivent défendre. Tous les ans, à la FFB, est organisée une remise des prix au niveau national.

Ce genre d'opération mériterait d'être davantage ouvert – à d'autres publics, à vous-mêmes, à des enseignants extérieurs ou à d'autres jeunes : c'est le moyen de donner une vision différente des métiers du bâtiment.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre propos est extrêmement instructif et rassurant : il remet en cause l'idée que j'avais pu me faire en 2004-2005. Les milieux professionnels sont attentifs aux questions liées aux femmes et à la mixité.

M. Michel Droin. Il y a cinq ou six ans, mes collègues se plaignaient de ne pas trouver de personnel. Nous leur avons fait remarquer qu'ils auraient moins de problèmes de recrutement s'ils n'en écartaient pas la moitié des candidats potentiels, à savoir, les femmes. Mais, depuis le début de la crise économique, nous ne pouvons plus utiliser cet argument...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dans la restauration, il y a aussi bien des femmes que des hommes, mais on y rencontre aussi des problèmes de recrutement.

M. Michel Droin. La restauration souffre encore d'un manque d'attractivité. Ce fut longtemps notre cas.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Dans la restauration, les horaires sont très contraignants...

M. Michel Droin. Et les rémunérations faibles, avec 15 ou 20 % de différence. Celui qui a la maîtrise d'un métier, dans le bâtiment, perçoit une rémunération qui lui permet de vivre correctement, de se construire une maison et de s'intégrer dans la société. Ce n'est pas le cas de tous les secteurs d'activité

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, Monsieur, je vous remercie.

**Audition de Mme Dunya Bouhacene, Présidente de *Women Equity for Growth*
(association œuvrant au développement d'un écosystème économique en faveur des
femmes chefs d'entreprises et dirigeantes en Europe).**

(Procès-verbal du 17 janvier 2012)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous nous interrogeons sur la place des femmes dans les entreprises. Sont-elles plus ou moins performantes sur le plan professionnel ? Nous serions heureux de recueillir votre expertise sur le sujet. Comment le travail des femmes est-il aujourd'hui ressenti, notamment au regard de l'exigence d'égalité avec les hommes ?

Mme Dunya Bouhacene. Nous sommes à l'origine d'un programme appelé *Women equity for growth*, dont l'initiative remonte à la fin de 2009 et porte spécifiquement sur l'accès des entreprises dirigées par des femmes à des fonds de capital investissement.

Nous avons ainsi rassemblé des éléments d'information portant sur 40 000 PME de croissance dont le chiffre d'affaires se situe entre 4 et 100 millions d'euros, qui emploient entre 20 et 250 salariés et dont les données financières sont disponibles sur trois exercices consécutifs. 5000 d'entre elles sont dirigées par des femmes, qu'elles occupent des fonctions de présidente, de directrice générale ou de gérante.

Après avoir ainsi identifié ce que nous appelons un *business case*, il a fallu élaborer un écosystème permettant à l'acteur économique correspondant de mobiliser des capitaux et d'être accompagné en fonction des opportunités de marché et de l'enjeu sociétal qu'il représente. Car, bien que très performantes, les PME dirigées par des femmes bénéficient peu, en France, des ressources du capital investissement : moins d'une participation sur dix est gérée par une femme.

Nous ambitionnons aussi de faire de ces entreprises des modèles, ou des références, dans leur secteur d'activité au regard de la mixité des instances de direction.

Notre action a suscité de nombreux commentaires, qui nous ont permis d'accéder à une certaine visibilité. Je pense notamment à une résolution de l'Assemblée du Conseil de l'Europe de mars 2011 signalant notre initiative et incitant les États membres à s'en inspirer.

Quelques éléments de méthodologie permettent d'apprécier la nature et la portée de nos travaux : ceux-ci s'appuient sur un conseil scientifique composé d'un certain nombre de chercheurs, internationaux et spécialisés dans les différents types de relations entre le sexe – ou mieux, le genre – et les dimensions économiques que constituent la dimension managériale, l'innovation et la sociologie de l'entreprise. Nous avons ainsi pu fiabiliser les données recueillies et nous assurer de leur pertinence ; nous avons également pu développer un travail académique sur le sujet afin de nous interroger sur les raisons de certaines « sur-performances », sur les éventuelles ségrégations verticales, sur la répartition géographique des entreprises considérées - pourquoi certaines régions comptent-elles des PME plus performantes que d'autres ? Cela est-il lié à certaines initiatives institutionnelles et à l'existence de réseaux spécifiques de soutien ou d'accompagnement ? Nous étudions aussi les questions relatives à la transmission familiale des entreprises.

Nos travaux irriguent ensuite des cercles académiques puis, au-delà, des cercles ouverts au grand public car nous nous efforçons de diffuser leurs résultats afin de faire évoluer la perception de ces questions.

À partir de ces analyses statistiques, nous établissons le palmarès des 50 entreprises dirigées par des femmes et enregistrant les meilleures performances. Nous combattons ainsi des idées reçues, notamment celle qui veut que l'accès des femmes à la direction d'entreprise s'opère essentiellement par transmission familiale, ce que démentent nos observations.

À partir des données publiques figurant aux greffes des tribunaux de commerce, nous étudions donc ces entreprises, indépendantes et non cotées en bourse, durant trois ans. Ce travail permet d'identifier les PME que nous devons accompagner et de faire en sorte que leur modèle vienne un peu bousculer ce que le grand public croit connaître de cet univers.

Pour établir notre palmarès, nous intégrons trois critères de performance liés à la croissance des revenus : les premiers portent sur la progression du chiffre d'affaires au cours de la dernière année, la croissance cumulée du chiffre d'affaires sur trois ans et le volume additionnel du chiffre d'affaires créé, car nous ne voulons pas mettre systématiquement en avant les entreprises les plus petites et les plus récentes dont la croissance est nécessairement supérieure ; s'y ajoutent deux autres critères, portant sur la rentabilité et sur l'évolution de celle-ci.

Pour les années 2007, 2008 et 2009, rendues difficiles par le commencement de la crise économique, la contraction de leur revenu globalement subie par les PME a été moindre dans les PME dirigées par des femmes : elle atteint seulement 0,6 % – sans pression constatée sur les marges – contre 4,4 % en moyenne générale. La rentabilité de ces entreprises, de tailles comparables avec un chiffre d'affaires moyen se situant entre 13 et 14 millions d'euros, s'est maintenue, atteignant 6,1 % contre 5,6 % dans les entreprises dirigées par des hommes.

Les entreprises ainsi en « sur-performance » se répartissent selon une grande variété d'implantations géographiques et de stades de développement qui ne permet pas de lier les résultats obtenus à la détermination d'un secteur économique ou d'une zone géographique particulièrement favorisés.

Pour les années 2008, 2009 et 2010, on note une légère reprise de la croissance moyenne des PME considérées, entre 0,7 % et 1,5 %. Là encore, les entreprises dirigées par les femmes réalisent de meilleurs scores, avec un taux de croissance double et le maintien d'une bonne rentabilité, voire une amélioration de celle-ci, qui se traduit par un point d'écart avec celle des entreprises dirigées par des hommes.

Comment expliquer ces différences ? Pourquoi les entreprises dirigées par des femmes résistent-elles mieux à la crise, reprennent-elles plus facilement leur croissance et conservent-elles une meilleure rentabilité ?

Il ne s'agit pas d'en tirer un dogme selon lequel il existerait une capacité naturelle des femmes à mieux conduire les affaires économiques. Nous pensons plus simplement que, compte tenu de la sélection très sévère des femmes dirigeantes par le marché, de leur plus grande difficulté pour développer leurs entreprises et atteindre certains seuils, celles qui réussissent sont « sur-compétentes », ayant subi une « super-sélection » tout au long de leur parcours professionnel : elles auront ainsi appris à user de stratégies de contournement.

Cette impression se trouve corroborée par nos discussions avec ces dirigeantes de PME qui, toutes, nous relatent comment leur « genre » se répercute dans leur travail quotidien. On les interroge sur leur capacité à concilier leur vie de famille et leur fonction de manager, alors qu'on ne poserait jamais de telles questions à un homme. Ces femmes ont réussi à s'affranchir de certaines des représentations qui leur étaient opposées au plan social et elles obligent le marché à reconnaître leurs compétences professionnelles.

Sur les tableaux qui vous sont exposés, les chiffres relatifs aux nombres d'entreprises figurant pour l'établissement du palmarès connaissent quelques variations qui résultent du non remplacement des données manquantes, en dépit des outils statistiques de proximité d'échantillons existants : nous ne voulions pas prêter le flanc à l'accusation de fournir des résultats biaisés. Or seulement 65 à 70 % des PME nous renseignent systématiquement chaque année.

La répartition sectorielle des entreprises les plus performantes dirigées par des femmes montre une grande diversité et une présence dans des secteurs où on ne les aurait pas attendues, comme l'industrie, où leur représentation est supérieure à la moyenne nationale. On note évidemment aussi leur présence dans les secteurs traditionnels de croissance comme celui des technologies, médias et télécommunications (TMT), de la santé, des services aux entreprises...

Les femmes accèdent à la direction d'entreprises par une création de celles-ci pour 50 % d'entre elles – ce qui heurte l'idée reçue de la transmission familiale –, par des reprises d'entreprises en difficultés (20 %), par des parcours au sein d'une entreprise familiale (20 %) et, plus marginalement, par des parcours classiques en entreprises, du recrutement externe au gravisement progressif des échelons.

Le palmarès porte sur 50 PME qui, en montant cumulé, représentent un milliard d'euros de chiffre d'affaires, avec une croissance moyenne de 33 % et une rentabilité souvent à deux chiffres. Elles développent des stratégies remarquables, je pense notamment à la première d'entre elles, NUTRISET, qui est passée de 15 millions d'euros en 2005 à 100 millions d'euros en 2010. Elles utilisent très souvent des modèles innovants, prêtant une attention particulière à leur insertion dans l'environnement économique, social et écologique, comme à leur impact sur un bassin d'emploi.

La mixité des instances de direction d'entreprise en France est très déséquilibrée : 52 % des PME ne comptent aucune femme parmi leurs dirigeants, alors que la moyenne s'établit à 34 % dans une quarantaine de pays développés. Il faut donc essayer d'obtenir une amélioration dans ce domaine, d'autant que de nombreuses études, réunies par notre comité scientifique, montrent que la mixité comporte des incidences positives sur les performances globales ou sectorielles de l'entreprise. La rentabilité des fonds propres s'avère ainsi meilleure, s'établissant à 22 % contre 15 % en moyenne. Sur 600 entreprises européennes analysées en 2007, les PME dirigées par des femmes ont nécessité 35 % de capital en moins pour générer 12 % de profit en plus. Il est, en effet, plus difficile aux femmes de se procurer des capitaux, d'où une plus grande vigilance et une meilleure productivité de leur part dans l'emploi de ceux-ci.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Avez-vous eu connaissance d'études semblables menées sur les TPE ? Car le constat ne doit pas être le même.

Mme Dunya Bouhacene. Nous le pensons aussi mais nous ne nous sommes pas intéressés à elles car elles n'entrent pas dans notre stratégie d'investissements, notre compétence portant sur le capital développement, le capital transmission, les acquisitions par

emprunt, dites de *leveraged buy out* (LBO), lesquels ne se conçoivent que pour un certain type d'entreprises. Toutefois, je demanderai à notre conseil scientifique s'il dispose, au moins pour l'étranger, d'études sur les TPE. Je sais que, par exemple, il existe des études sur les taux de défaillance des très jeunes entreprises relativement au sexe de leurs dirigeants.

Si l'on compare le palmarès des entreprises les plus performantes que nous publions à d'autres palmarès d'entreprises à forte croissance, nous constatons qu'en France, la part des investisseurs professionnels ne représente que quelques pour-cent, contre 35 % en moyenne dans les autres pays observés. Nos PME se développent donc presque sans apport de capital extérieur. Or celui-ci ne se résume pas aux ressources financières, il comprend aussi la disposition d'équipes aptes à accompagner une croissance, à aider à la recherche de cibles sur des marchés, à définir un *business* modèle... Si, demain - ainsi que nous l'espérons -, nos entreprises étaient mieux accompagnées, elles démultiplieraient leur capacité de croissance et de contribution au PIB par la création d'emplois... Pour le moment, bien que « sur-performantes » et résilientes, elles subissent un gros handicap du fait de leur faible accès aux capitaux extérieurs.

M. Jean-Luc Pérat. À quel moment les femmes se positionnent-elles pour être en mesure de diriger un jour une entreprise ? À quel âge moyen, ou à quelle période d'âge, accèdent-elles à la direction ou à la création d'entreprises ? Est-ce immédiatement à la fin de leurs études ? Dans une phase où elles ne supportent pas encore de responsabilités familiales, ou encore assez peu ? Ou bien après une phase d'éducation à l'entreprise ?

Les attentes exprimées par les femmes ouvrent-elles des perspectives de progrès pour le système éducatif dans sa sensibilisation à l'entrepreneuriat ? Existe-t-il des méthodologies d'accompagnement des femmes pour l'accès à la direction d'entreprises ? La création d'entreprises peut-elle se concevoir en lien avec les universités ?

Comment mieux accompagner les femmes pour qu'elles osent plus facilement franchir ce pas ?

Mme Dunya Bouhacene. L'observation des âges montre une grande diversité de situations. Il vaut donc mieux raisonner en terme de périodes successives au cours de la vie active des femmes.

Dans le cas de NUTRISET, spécialisée dans la production de compléments alimentaires pour enfants souffrant de dénutrition, la dirigeante est entrée dans l'entreprise à la fin de ses études. Elle a ensuite accompli un parcours au sein de l'entreprise avant d'en devenir la gérante ; ce cas est cependant relativement atypique.

Nous connaissons aussi des profils de dirigeantes qui se sont dégagés à l'occasion d'une opportunité. Ainsi, dans l'emballage industriel, une femme dirige une PME très performante après en avoir assuré la reprise à un moment difficile et réussi à inverser spectaculairement la tendance. Elle avait déjà connu une situation comparable dans une entreprise appartenant à sa famille. Mais, n'ayant bénéficié d'aucune formation en matière de détention de capital, ses parents masculins sont venus lui rappeler, le succès venu, leur situation d'actionnaires majoritaires. D'où son départ et la reprise, quand elle avait 35 ans, d'une autre entreprise, cette fois en tenant compte du caractère clé de la détention du capital plutôt que de se limiter à des responsabilités managériales.

De nombreuses femmes chefs d'entreprises de croissance ont d'abord effectué un parcours en entreprise et ont conçu des *business* modèles à la faveur de certaines rencontres. Leur moyenne d'âge se situe entre 40 et 45 ans.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mais pas 50 ans...

Mme Dunya Bouhacene. Quelques-unes ... Dans les cas de reprises familiales, les évènements interviennent beaucoup plus tôt. Généralement, la jeune femme accomplit d'abord un parcours dans l'entreprise puis met un certain temps à se faire reconnaître comme prochain dirigeant potentiel : on est alors dans le cas de femmes trentenaires.

Les itinéraires individuels sont très variés : il n'existe pas de profil type de patronne de PME de croissance en France, du moins pas à partir des exemples dont nous disposons.

L'accompagnement est un instrument clé pour l'apprentissage des femmes dirigeantes à développer des entreprises de croissance ambitieuses. Il se prépare très en amont, notamment pour acquérir un savoir faire en vue de l'accès à des capitaux externes. Rien ne s'improvise en ce domaine, ni la gouvernance, ni le discours nécessaire pour attirer des investisseurs. Or les femmes sont terriblement « sous-éduquées » en la matière.

Pour quelles raisons ? Du côté des investisseurs, travailler avec une femme relève de la quasi-aberration statistique. Le capital-investissement français est lourdement « intermédié », s'appuyant sur des réseaux d'apporteurs d'affaires qui ne font que très faiblement remonter jusqu'aux sources de financement primaire les entreprises dirigées par des femmes. Car, pour une patronne de PME, devoir à la fois développer son entreprise, s'occuper de sa famille et rechercher des capitaux au travers de réseaux professionnels, représente une quadrature du cercle. Les femmes ne s'attachent que marginalement à la troisième de ces tâches : arbitrant entre court et moyen terme, elles ne tentent pas de passer du temps dans des cercles de dirigeants fourmillant d'apporteurs d'affaires. D'où, *a contrario*, l'explosion actuelle des réseaux féminins, qui traduit l'absence presque totale de femmes dans les réseaux traditionnels du pouvoir et des affaires.

Les femmes dirigeantes d'entreprises sont également peu identifiées en raison de la tendance de notre pays à amplifier la sous-représentation des femmes à des postes de direction. Les chiffres établis par la HALDE sont éloquentes à ce sujet. Dans l'enseignement secondaire, les représentations professionnelles sont très défavorables à la présence des femmes dans des fonctions de direction. Les manuels d'enseignement que nous avons analysés, placent seulement 24 % de femmes dans 1 400 exemples de situations professionnelles alors qu'en réalité 83 % des femmes de 25 à 49 ans sont en activité. Et selon cette même représentation, la proportion de femmes en situation de direction tombe à 1,5 %, alors que 40 % des cadres français sont des femmes et 17 % des dirigeants de PME. Ainsi, la société « sur-amplifie » la sous-représentation des femmes à des postes de direction. Invisibles, ces femmes deviennent marginales dans la représentation commune.

La question de l'expertise fournit la même démonstration : pour 28 minutes d'interventions orales d'experts, seulement une minute de voix correspond à celle d'une experte. Ce n'est pas le problème de leur expertise qui se pose mais celui de la capacité de la société à entendre celle-ci afin qu'elle puisse circuler : il peut ainsi être rappelé qu'aujourd'hui, les principales écoles de commerce sont à parité de sexe entre leurs élèves, comme pour leurs diplômés – 60 % des places en troisième cycle sont aujourd'hui occupées par des femmes.

Ainsi, un investisseur en capital qui a élaboré un modèle de succès reproduisant ce qu'il a déjà connu ne peut que vendre ce même modèle. Si donc vous introduisiez auprès de lui une jeune dirigeante qui échappe aux cotes préétablies, sa perception du risque s'en trouve considérablement majorée, malgré toutes les dénégations qu'il peut avancer en déclarant qu'il serait enchanté par une plus grande participation féminine.

Comment une catégorie de la société peut-elle donc s'affranchir de représentations dominant sexistes, que nous appelons plus simplement « genrées », et qui ont cours ?

Du côté des hommes, la compréhension des mécanismes du capital-investissement et de la création de valeur a progressé grâce aux interventions d'équipes de *private equity* qui, déferlant dans nos provinces, ont rencontré des dirigeants d'entreprise afin de leur indiquer comment on pouvait les accompagner. Le niveau général de connaissance des mécanismes financiers par les hommes s'est ainsi amélioré,

Ainsi, alors que s'est développé en France, au cours des vingt dernières années, l'univers du capital-investissement, dont les modèles, notamment le LBO et la reprise d'entreprise, ont largement circulé, ces modèles ne se sont guère féminisés. De sorte que les femmes demeurent sous informées de ces mécanismes mais sont de plus en plus désireuses de cesser de l'être.

On ne peut à la fois fixer son regard sur un modèle américain ou israélien de jeunes entreprises innovantes à développement rapide et ne pas introduire tous ces éléments quand on parle de projet d'entreprise ou de *business plan*. La question est, en effet, de savoir comment franchir des paliers de croissance car c'est ainsi qu'une entreprise sécurise son positionnement dans la durée et peut faire face aux attaques d'un concurrent : elle doit reproduire ce qu'elle a déjà réussi, mais cette fois-ci plus vite et plus fort. N'oublions pas aussi que, d'une façon générale, des PME qui grandissent, créent des emplois et augmentent leurs contributions fiscales.

Nous mesurons l'accès au capital-investissement en comparant notre palmarès et celui du cabinet Deloitte. L'échantillon de PME dirigées par des femmes s'établit entre 12 % et 17 %. Or les premiers éléments dont nous disposons montrent que nous nous situons entre 2 % et 3 % d'opérations de capital-développement, de capital-retournement et de capital-risque sous ses différentes formes dans les entreprises dirigées par des femmes. Un important rattrapage s'impose donc.

Nous devons faire en sorte que les femmes aient de l'ambition et qu'elles disposent des moyens de leur ambition, grâce à une vision à peu près complète de l'environnement de leur entreprise en vue d'établir et de suivre des modèles pérennes.

De jeunes dirigeantes d'entreprise en Israël portent des projets simplement sur papier ...

Mme La présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous ne sommes pas en Israël !

Mme Dunya Bouhacene. Je ne fais pas référence au contexte particulier de ce pays ; je veux simplement citer le cas instructif d'une entreprise qui a bâti son développement sur une innovation dans le secteur de l'industrie textile grand public : dès le départ, un produit fut imaginé et les femmes dirigeant l'entreprise ont d'emblée pu introduire dans leur conseil de direction des experts de référence afin de favoriser leur développement sur plusieurs marchés à la fois. Ce sont là des méthodes qu'il faut enseigner chez nous aux jeunes porteuses de projets. L'accompagnement, je le répète, constitue un apport crucial.

La création d'entreprises au féminin s'appuie le plus souvent en France sur des projets trop modestes pour s'avérer fortement porteurs par la suite. On ne peut demeurer sur une logique se contentant de créer un emploi au travers de la création d'une entreprise. De nombreuses femmes auraient l'envie et les compétences d'aller plus loin : encore faut-il leur fournir les bons outils pour cela.

Mme La présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce qui exige aussi un environnement économique qui daigne leur laisser une place. Le premier obstacle se dresse au niveau des banques, on le mesure par la différence de crédit accordé à une femme et à un homme. Toutes les ambitions du monde se heurteront à cet écueil.

Mme Dunya Bouhacene. Nous l'avons, en effet, souvent éprouvé. Des dirigeantes se présentant devant un banquier avec leur projet s'entendent souvent dire : « Ah, Monsieur n'a pas pu venir ! »

Mme La présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous trouve un peu pessimiste quant à la capacité d'une femme à savoir où elle veut aller dès lors que l'âme l'envie de créer. Ce n'est pas l'ambition qui lui manque mais les moyens, lesquels dépendent d'un environnement défavorable aux initiatives féminines. C'est bien pourquoi la situation française n'a rien à voir avec celle d'Israël. En France, on confie plus facilement une friche à un homme qu'à une femme.

Mme Dunya Bouhacene. C'est bien pourquoi nous sommes convaincus que la « sur-performance » des PME dirigées par des femmes résulte des efforts supplémentaires qu'elles ont eu à accomplir pour mener leur projet à bout car l'écosystème français n'est pas favorable aux femmes.

Mme La présidente Marie-Jo Zimmermann. Et c'est même de mal en pis.

Mme Dunya Bouhacene. Nous connaissons le cas d'une entreprise qui figure parmi les premières de son secteur. Sa dirigeante lui a fait connaître une croissance très significative. De plus, elle a contribué à la consolidation du secteur au niveau européen. Malgré cela, son entrée dans un conseil d'administration a, un jour, suscité une plaisanterie graveleuse. Un fait inimaginable si un homme avait été à sa place.

Mme La présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce qui traduit bien un certain climat... Mais je suis plus inquiète du comportement de méfiance systématique du secteur financier.

M. Jean-Luc Pérat. Un récent article du quotidien régional *La Voix du Nord* évoquait les « cheffes » d'entreprises et rapportait les propos d'une jeune femme se souvenant d'un entretien avec son banquier au cours duquel, alors qu'elle parlait de *business plan*, lui ne l'interrogeait que sur la façon dont elle allait concilier vie familiale et vie professionnelle. Il faut aussi savoir que ce comportement, typiquement masculin, est souvent repris par certaines femmes lorsqu'elles occupent des postes similaires.

On peut cependant faire évoluer les choses, notamment pour l'attribution des crédits avec le concours d'Oséo par exemple. Peut-être faudrait-il que des comités *ad hoc* soient formés avec une composition paritaire afin d'instruire certains dossiers de financement de création ou de reprise d'entreprise.

Il est également important que des chefs d'entreprises féminines s'expriment au grand jour, participent à des forums et puissent « marrainer » des jeunes femmes souhaitant se lancer dans la direction d'entreprises. Cela existe déjà mais mériterait d'être considérablement amplifié.

Vous l'avez signalé : la présence de femmes dans les clubs d'entrepreneurs est insuffisante, eu égard à leur volonté de ne pas sacrifier leur vie familiale dans laquelle,

comme dans la vie politique, les hommes s'impliquent moins. Ne faudrait-il donc pas trouver les moyens d'inciter ces clubs à s'organiser différemment afin de viser la parité ?

Mme Dunya Bouhacene. Les représentations « genrées » sont effectivement partagées par les hommes et par les femmes. Dans le cadre de notre comité scientifique, composé de chercheurs internationaux et de deux Français formés à l'étranger faute d'offre en France, Stéphanie Chasserio a fait témoigner une cinquantaine de femmes chefs d'entreprises dans le Nord, aux situations et aux expériences extrêmement variées. Toutes, à un moment de l'entretien, ont tenu à se justifier comme étant de bonnes mères de famille malgré leurs responsabilités professionnelles, comme si elles devaient se libérer d'une certaine culpabilité. Je ne crois pas que, sur 50 dirigeants de PME masculins, un seul aurait évoqué son rôle de père. Le phénomène est donc parfaitement clair : des femmes ont parfaitement intégré la représentation sociale de leur statut, tandis que la société tend à les ramener à leur fonction maternelle. Il serait évidemment préférable de parler de parentalité et donc de procéder à la déconstruction partielle d'un certain nombre d'injonctions sociales à l'encontre des femmes entrepreneurs.

Nous n'accompagnons pour le moment qu'un petit nombre d'entreprises mais nous pouvons maximiser l'impact des capitaux investis en faisant en sorte que ces PME et leurs dirigeantes deviennent des modèles. Nous y travaillons au moyen du palmarès. Nous collaborons dans le même but avec le quotidien économique *La Tribune*. Étant les seuls en France dans notre spécialité, les journaux ont recours à nous dès qu'ils désirent traiter le thème des femmes dirigeantes d'entreprises.

Par ailleurs, nous rassemblons des compétences expertes afin de pallier la moindre présence des femmes dans les réseaux et dès lors leur plus grande difficulté à nouer des relations d'affaires. Formant des groupes de *business advisors*, ces personnes accompagnent les femmes dans le développement de leur entreprise. Elles peuvent ainsi plus facilement se diversifier vers un segment adjacent, marier deux entreprises, ou se projeter sur le marché international, grâce notamment à une meilleure prise de confiance en elles-mêmes qui vient renforcer l'acquisition de savoir-faire par capillarité relationnelle. Cela doit évidemment se faire à tous les stades afin de rompre le plus systématiquement possible l'isolement des femmes chefs d'entreprise. Nous organisons dans ce but, en partenariat avec BNP-Paribas, des rencontres trimestrielles qui rassemblent une cinquantaine de patronnes de PME. Elles s'en montrent extrêmement satisfaites. Nombre de ces femmes ont réussi de remarquables développements malgré leur grand isolement et sont heureuses de communiquer leur expérience au profit des autres.

M. Jean-Luc Pérat. Quels sont les pays les plus efficaces dans l'accompagnement des femmes chefs d'entreprises ? Et quelles leçons peut-on en tirer pour la France ?

Mme Dunya Bouhacene. Le meilleur exemple provient d'Amérique du Nord où l'entrepreneur occupe une fonction sociale beaucoup plus intégrée qu'en Europe. Là bas, des initiatives ont vu le jour il y a déjà une quarantaine d'années afin d'assurer une vigilance sur l'accès au capital, terrain que nous sommes les premiers à défricher en France. Pour autant, les résultats américains ne sont pas aussi bons qu'on pourrait le croire compte tenu des moyens mis en œuvre en faveur de l'entreprise de croissance au féminin. Le taux de détention des entreprises par des femmes est certes de 40 % aux États-Unis mais l'accès au capital est bien moins substantiel : environ 9 % en volume et 2 % en valeur des opérations de capital-investissement portent sur des entreprises dirigées par des femmes. Les chiffres français sont certes bien pires. Il s'agit donc partout d'un problème complexe auquel on ne peut apporter de solution générale ou miraculeuse. L'amélioration de cette situation passe par toute une série d'actions dont la première repose sur la capacité des femmes à se projeter

dans leur rôle d'entrepreneur et à tirer toutes les conséquences de son impact sur l'environnement, y compris pour de petites entreprises. Il est donc important que ces femmes puissent s'identifier à des modèles et disposer de la meilleure connaissance possible des rouages du montage et du développement d'une entreprise, notamment grâce au soutien de réseaux.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie.

Audition de Mme Claudie Haigneré, Présidente d'Universcience, astronaute et ancienne ministre et Mme Mayada Boulos, conseillère.

(Procès-verbal du 15 février 2012)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie d'avoir accepté l'invitation de la Délégation. Nous avons souhaité auditionner des femmes qui ont réussi dans des milieux traditionnellement non ouverts aux femmes. Vous êtes l'une de ces femmes d'exception, car vous avez été médecin rhumatologue, puis chercheur, avant de devenir la première femme spatonaute. À ce titre, c'est un très grand honneur pour moi de vous accueillir.

Je vous ai rencontrée récemment à Metz à l'occasion de la remise du Prix de la vocation scientifique et technique des filles. Vous avez beaucoup impressionné les jeunes lycéennes qui ont été touchées par votre simplicité.

Mme Claudie Haigneré, présidente d'Universcience, astronaute et ancienne ministre. Il est important en effet d'exprimer notre reconnaissance envers les jeunes filles qui obtiennent des diplômes dans des filières peu féminisées. Mon parcours leur donne confiance en elles car il leur montre que tout est possible. J'ai effectivement été médecin, chercheur, astronaute, ministre, et je suis à présent responsable d'un centre dédié aux sciences. Mon parcours est un modèle dans la mesure où il a toujours été au service de la science et non de mon intérêt personnel.

Je vous remercie de m'avoir invitée. Je tiens avant tout à vous féliciter, madame la présidente – car je sais à quel point vous vous êtes impliquée dans ce combat –, pour le vote hier en séance publique d'un amendement visant à instaurer progressivement la parité dans la fonction publique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je suis très heureuse, en effet, de ce vote. Il me permet d'achever mon mandat avec plus de sérénité et il me satisfait encore plus que celui qui instaurait 40 % de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du CAC 40. Ce vote est le fruit d'une triple conjonction : la volonté du ministre de la fonction publique, le travail accompli en amont, avec le rapport de notre collègue Françoise Guégot, et l'intérêt qu'a manifesté le Président de la République pour cette question en cette fin de mandature.

Mme Claudie Haigneré. L'application de la législation relative à la présence des femmes dans les conseils d'administration nous a montré qu'il était possible d'évoluer en matière de parité. Je suis membre de deux conseils d'administration. Dans l'un d'entre eux, avant la loi, j'étais la seule femme ; nous sommes maintenant trois. Les directeurs et les présidents ont pris conscience de l'intérêt de la parité, qui n'est plus ressentie comme une contrainte mais comme une source d'enrichissement. Les rapports sur la responsabilité sociale de l'entreprise en font désormais état. La législation que vous avez votée a donc des effets positifs et les quelques grandes entreprises qui ne l'ont pas encore appliquée ont mauvaise conscience. Il était important de traiter la fonction publique de la même manière.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous n'imaginions pas l'existence d'une telle inégalité dans la fonction publique. Lorsque le Président de la République a demandé à Françoise Guégot de rédiger un rapport sur ce sujet, il n'en connaissait pas non

plus la réalité. Le ministre en charge de la fonction publique m'a convoquée dès qu'il a pris ses fonctions et a tout mis en œuvre pour que nous atteignions notre objectif. Les arbitrages avec Matignon ont été très difficiles, mais le Président de la République a tranché, soucieux de faire un pas décisif vers la parité.

Mme Claudie Haigneré. Mon parcours m'ayant amenée à rencontrer beaucoup de jeunes femmes, je connais bien leurs difficultés. Cela dit, à titre personnel, je n'ai pas rencontré d'obstacles et mon entourage m'a toujours encouragée à aller au bout de mes projets.

Il aurait certainement été opportun de nous interroger sur la parité sans attendre le XXI^e siècle. Aujourd'hui la situation est paradoxale. Lorsque j'ai fait mes études de médecine, dans les années 1975, le nombre de filles était à peu près équivalent à celui des garçons. Pourtant, actuellement, le législateur doit faire évoluer la législation afin d'augmenter la part des 10 % de femmes qui assument la direction d'un hôpital. Si, dans les terminales scientifiques, on compte 47 % de jeunes filles, elles ne sont plus que 40 % au niveau de la licence, et de 10 à 24 % dans les grandes écoles scientifiques.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La proportion féminine de la dernière promotion de l'École polytechnique était de 28 %.

Mme Claudie Haigneré. Qu'en est-il également de la présence des femmes au niveau de la gouvernance scientifique ? Le Comité de pilotage chargé de l'élaboration de la Stratégie nationale de la recherche et de l'innovation (SNRI) ne compte que 11 % de femmes.

Le Haut conseil de la science et de la technologie comprend 24 % de femmes, à l'instar du Conseil scientifique du CNRS.

Ces chiffres ne s'expliquent pas par un défaut de compétences, de mérite ou de travail.

Comment expliquer le manque d'engagement des jeunes femmes vers les carrières des sciences et des techniques ? Lorsque je m'y suis présentée, en 1985, la sélection pour le métier d'astronaute était ouverte aux hommes comme aux femmes. Sur 1 000 candidatures, 100 seulement étaient celles de femmes. La sélection des astronautes européens révèle le même pourcentage de 10 % de femmes. J'étais, à l'époque, la seule femme retenue et c'est une jeune italienne, Samantha Cristoforetti, qui a été recrutée, en 2009, lors de la troisième sélection.

Mon exemple n'a pas suffi à donner aux jeunes femmes l'audace de présenter leur candidature. Le déficit d'engagement reste une réalité, qui n'évoluera pas seule. C'est pourquoi vous devez faire évoluer la législation.

Les stéréotypes perdurent. En outre, les jeunes filles pratiquent l'autocensure, ce qui freine leur engagement vers les métiers scientifiques et techniques, considérés comme masculins. Elles ont même intériorisé les différences. Enfin, les modèles d'organisation du travail ne sont pas adaptés à la répartition des tâches au sein de la famille, et cela vaut pour de nombreux métiers.

Cela ne s'applique naturellement pas à mon métier d'astronaute. J'ai vécu, de 1992 à 2001, en Russie dans un centre d'immersion, dans un environnement militaire essentiellement masculin. Mais je faisais partie d'un équipage qui avait un objectif, celui de réussir sa

mission. Dans ces conditions, chaque membre de l'équipage est perçu comme un trésor et tout le monde fait en sorte que cela fonctionne. Les rôles étaient répartis de façon à transcender les différences pour en faire une diversité enrichissante. J'avais réussi à démontrer que la présence d'une femme au sein d'un équipage évoluant dans un environnement hostile est un atout, un facteur d'interactions et de dialogue. Au cours de l'entraînement, j'étais la seule femme parmi 45 astronautes. À bord, j'étais également la seule femme sur trois membres d'équipage – nous avons rejoint trois coéquipiers dans l'espace. Mes collègues masculins, au sol comme pendant le vol, appréciaient ma présence.

Je n'ai donc jamais eu à subir le fait d'être une femme au milieu d'hommes. En cela, je ne suis pas un bon modèle pour votre délégation...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre expérience est d'autant plus intéressante.

Mme Claudie Haigneré. Les préjugés concernant le fort engagement professionnel qu'imposent les métiers scientifiques sont aussi un frein considérable. Une jeune fille dont l'entourage véhicule ces stéréotypes et la conforte dans le fait que ces métiers ne sont pas faits pour elle aura bien du mal à s'investir.

Je vous invite à lire le numéro spécial de la revue *Sciences et Avenir* qui fait le point sur le « neurosexisme ». Selon de récentes études, 27 % des Français pensent que garçons et filles ont un cerveau différent – ce qui justifie le fait qu'ils ne s'engagent pas dans les mêmes filières – et 65 % pensent qu'il existe des différences biologiques entre les sexes qui déterminent le rôle différent des hommes et des femmes dans la société. Cette assertion est totalement démentie par un certain nombre d'études récentes.

Les préjugés persistent aussi s'agissant des qualités biologiques présumées : les hommes seraient forts, courageux et résistants ; les femmes douces, sociales, altruistes et rigoureuses. Ces préjugés se retrouvent dans les métiers qui sont proposés aux jeunes femmes et expliquent le déficit dans les métiers scientifiques et techniques, surtout dans les secteurs automobile, énergétique, ferroviaire, aéronautique et du bâtiment.

Pour mettre à mal ces stéréotypes, Universcience organise des expositions visant à présenter les métiers scientifiques et techniques. Le comité directeur est composé à nombre égal de femmes et d'hommes ; la présidente est une femme ; j'exerce cette fonction et je suis assistée d'une directrice générale adjointe ; malgré tout cela, nous soumettons nos expositions à une lecture de genre, afin de vérifier si nous ne véhiculons pas dans nos expositions, même de façon involontaire, des stéréotypes sur les sexes. Nous vous ferons parvenir le résultat de cette étude, qui révélera peut-être que nous transmettons des stéréotypes de façon inconsciente.

Je reviens sur l'autocensure à laquelle se soumettent les jeunes filles et qui les prive de l'audace de s'engager. L'enquête PISA, dont le but est de comparer la qualité de l'éducation dans différents pays du monde, comporte une épreuve visant à évaluer le sentiment d'efficacité personnelle dans le domaine scientifique. Elle démontre que les jeunes filles ont un sentiment d'efficacité moindre, et c'est particulièrement vrai en France.

Cette autocensure s'applique aussi à la notation. Ma fille, âgée de 14 ans, obtient très souvent 19 sur 20 en mathématiques, pourtant elle n'a pas confiance en elle, tandis qu'un garçon considère que 12 sur 20 est une bonne note.

Nous devons accompagner les jeunes filles à différents stades de leur parcours : lorsqu'elles choisissent leur orientation et lorsqu'elles intègrent une entreprise. Quelques entreprises du CAC 40 sélectionnent des jeunes filles à fort potentiel et les aident, grâce à des techniques comme le *mentoring* ou le *networking*, à quitter un plancher « collant » – et peut-être à traverser le plafond de verre...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il est parfois plus difficile de quitter le plancher collant que de franchir le plafond de verre.

Mme Claudie Haigueré. Des études du CNRS et de l'Université de Toulouse montrent, de façon manifeste, l'importance de l'autocensure. L'une de ces études consistait à faire passer des tests de géométrie logique à des élèves de 6^{ème}. Lorsque ces tests étaient présentés comme un jeu, les filles obtenaient de meilleurs résultats ; lorsqu'ils étaient présentés comme un contrôle, ce sont les garçons qui obtenaient les meilleurs résultats.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'ai moi-même eu l'occasion de vérifier ces réactions lorsque j'étais enseignante.

Mme Claudie Haigueré. Une autre étude montre qu'un enseignant en mathématiques sollicite plus rarement les filles et ne les encourage pas de la même façon à trouver la bonne réponse. Ce qui a pour effet qu'entre le primaire et la fin de la seconde année du collège, les garçons reçoivent 36 heures de cours de maths de plus que les filles ! D'où la nécessité de sensibiliser les enseignants à la question du genre.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cela montre à quel point la formation des maîtres est importante.

Mme Claudie Haigueré. Nous devons revoir la façon dont est accompagnée l'orientation des jeunes. Lorsque ma fille passe des tests d'évaluation, l'interaction avec la personne dont c'est la tâche n'est pas extraordinaire...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En disant cela, vous êtes très gentille...

Mme Claudie Haigueré. Je citerai enfin l'étude réalisée en octobre 2010 par le cabinet McKinsey.

Il faut présenter aux élèves une image plus attractive des sciences et des techniques. Comment pourraient-ils envisager une carrière scientifique alors qu'ils ne connaissent pas le métier d'ingénieur ? Il faut que des femmes viennent leur présenter les métiers de chercheur et d'ingénieur en aéronautique. Bientôt se tiendra la « *Semaine des mathématiques* » au Palais de la Découverte, organisée par l'Éducation nationale, autour de la thématique « *Les filles et les mathématiques* ». De jeunes mathématiciennes présenteront leur parcours aux élèves, au cours de différentes séances de *speed dating*.

Dans un récent sondage, réalisé auprès de 30 000 jeunes femmes, le site Qapa observe le décalage entre le niveau d'étude et l'ambition professionnelle des filles. On voit que 85 % d'entre elles sont titulaires d'un diplôme au moins équivalent au baccalauréat et que 63 % ont un niveau bac + 2 ; pourtant, elles investissent massivement leurs compétences dans le secrétariat, le marketing et la communication, et très peu occupent des postes d'encadrement et de direction.

À l'autocensure et à l'intériorisation des modèles s'ajoute le fait que les jeunes filles ont l'impression qu'elles ont plus à prouver que les garçons.

J'ajoute que les modèles d'organisation du travail sont peu adaptés. Je reste toujours très surprise lorsque j'entends dire que les entreprises d'informatique, elles-mêmes, ne sont guère organisées pour faciliter le télétravail et qu'elles tiennent encore des réunions de direction à 19 heures.

Avant l'adoption de la législation sur la parité dans les entreprises du CAC 40, je participais à deux conseils d'administration. Étant l'unique femme, je ressentais le poids de la rareté. Aujourd'hui, nous sommes trois : nous sommes écoutées, nous pouvons échanger nos sentiments et le regard des hommes n'est plus le même. Et surtout, je ne suis plus la femme alibi. Car, bien qu'ayant les compétences requises pour faire partie du conseil d'administration – en tant que médecin comme en tant qu'ancien ministre chargé des nouvelles technologies –, certaines femmes considéraient que ma présence n'était due qu'au fait que j'étais une femme !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est incroyable ! Le texte qui a été voté hier comporte des articles sur le télétravail dans la fonction publique.

Mme Claudie Haigneré. La présence d'une seule femme dans un environnement masculin n'encourage pas les autres femmes à suivre la même voie.

Quelles sont les pistes d'action ? Je confirme tout d'abord le pouvoir incitatif des modèles de réussite. J'ai moi-même un impact sur les jeunes filles, tout comme vous, en tant que femme politique. Nous devons l'accepter et présenter nos parcours comme une source d'épanouissement. Je ne suis pas une femme scientifique, mais une femme doublée d'une scientifique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous avons commis l'erreur, nous, femmes politiques, de copier le modèle masculin.

Mme Claudie Haigneré. Je ne suis pas spécialement favorable aux quotas mais je suis convaincue que vous devez faire preuve de volontarisme dans ce domaine. Car la part des femmes dans les écoles d'ingénieurs tend à diminuer : elle est passée récemment à 17 % et elle devrait atteindre 15 % seulement dans les prochaines années.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les départements scientifiques de l'École normale supérieure attirent pourtant une majorité de femmes.

Mme Claudie Haigneré. L'ÉNS forme des enseignants-chercheurs ; or, on doit noter que l'enseignement est un secteur qui attire les femmes. Quant à celles qui intègrent l'École polytechnique, elles recherchent la valorisation du diplôme. Mais certaines écoles d'ingénieurs ne comptent que 11 % de femmes. Cette désaffection pour les études d'ingénieur et les carrières scientifiques est d'autant plus catastrophique qu'elle concerne également les garçons, alors même que nous évoluons vers une économie de la connaissance qui nécessite de la matière grise.

Nous devons nous montrer volontaristes, accompagner les jeunes femmes et les aider à franchir les étapes pour crever le fameux plafond de verre. Il faut également inciter les milieux professionnels à améliorer l'organisation du travail. Je participe au jury du prix « *Women in science* », décerné par L'Oréal et par l'Unesco. C'est une initiative formidable

pour les cinq scientifiques sélectionnées chaque année et aussi pour un certain nombre de jeunes scientifiques qui reçoivent une bourse.

Il faut que des jeunes femmes, mathématiciennes et ingénieures, viennent présenter aux jeunes les métiers des sciences et des techniques. L'exemple de Marie Curie ne suffit plus. Je me suis trouvée à animer des tables rondes avec la directrice du CNRS, Catherine Bréchnignac. Les jeunes filles nous ont dit qu'elles ne nous considéraient pas comme des modèles à suivre. Elles apprécient mon parcours de médecin, de chercheur et d'astronaute – sans oublier celui de mère de famille – mais ma réussite reste un exemple exceptionnel.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie.

Audition de Mme Rougui Dia, chef cuisinière

(Procès-verbal du 21 février 2012)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci beaucoup, Madame Dia, d'avoir accepté notre invitation. Notre Délégation a entrepris d'entendre des femmes qui exercent des métiers d'homme. Il faut déjà franchir un parcours particulièrement difficile pour devenir chef cuisinier et obtenir la reconnaissance de ses pairs, et encore plus pour exercer dans une grande maison – et si jeune : 36 ans ! Je suis curieuse de savoir comment une femme arrive à se faire un nom dans ce milieu. Quel genre d'équipe dirigez-vous ?

Mme Rougui Dia, chef cuisinière. À part moi, l'équipe n'est composée que d'hommes. Toutefois, j'ai déjà eu des équipes avec autant de femmes que d'hommes, voire plus.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dans ce métier, ce n'est pas facile !

Mme Rougui Dia. Non. On est sans cesse mis à l'épreuve, y compris les hommes. Toutefois, les femmes sont davantage testées pour voir si elles sont résistantes, si elles font ce qu'elles ont dit... Elles sont jugées un peu plus durement que les hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous laisse nous expliquer votre parcours.

Mme Rougui Dia. N'aimant pas l'école – ce qui a changé par la suite –, je suis entrée à 15 ans en préapprentissage dans une pâtisserie, puis au drugstore Matignon. J'ai alors voulu passer un CAP, mais j'ai commencé à rencontrer des difficultés liées à mon nom et mon origine – auparavant, j'étais dans un cocon, bien protégée, et la question ne s'était jamais posée. Quoi qu'il en soit, lorsque j'avais trouvé un maître d'apprentissage, je ne trouvais pas d'école et vice-versa... Bref, durant deux ans, j'ai travaillé dans la restauration mais sans pouvoir m'inscrire au CAP.

J'ai alors voulu entrer dans l'armée : j'aime les défis et j'avais envie de prouver de quoi j'étais capable. Mais il fallait un diplôme ! J'ai eu à ce moment-là l'impression que toutes les portes se fermaient devant moi, avant qu'une personne de la mairie ne m'oriente vers un centre de formation rémunéré par l'État, l'Astrolabe, à Bondy. Là, j'ai passé mon CAP de cuisine en un an au lieu de deux. Puis mon professeur m'a poussée, alors que cela ne m'attirait pas du tout, à passer un CAP de salle, afin de connaître cette partie du métier pour pouvoir un jour entreprendre moi-même quelque chose. Je me suis plue dans les études et j'ai passé mon BEP de salle en un an au lieu de deux, puis mon bac. Enfin, j'ai voulu passer un BTS, mais c'était au moment de reprendre la vie active ; j'ai donc repoussé ce projet, mais je ne l'ai toujours pas abandonné !

C'est au moment de mon bac professionnel – ayant donc fait une grande partie de mes études en salle – que j'ai rencontré M. Faré, avec qui je me suis très bien entendue. Je travaillais en salle, mais la cuisine était très proche. Certes, on m'a testée, pour savoir si j'étais correcte et autonome, mais c'est le cas pour tout le monde. J'ai plu et, mon bac passé, on m'a proposé une place aux Persiennes, rue Marbeuf, à Paris. J'étais très heureuse de revenir en cuisine. C'était en tant que commis, le plus grade le plus bas, mais comme c'était une petite structure, j'ai gravi les échelons et suis passée chef de partie puis second très rapidement.

Puis M. Conticini a proposé à cette brigade où je travaillais de le rejoindre chez Petrossian. J'ai accepté alors de redescendre dans la hiérarchie, pour m'aguerrir et mieux connaître cette maison prestigieuse. Je suis passée par tous les postes – y compris la pâtisserie – en tant que chef de partie et, lorsque le second est parti, on m'a demandé de le remplacer.

Puis un jour, M. Petrossian m'a appris que M. Faré partait et m'a proposé son poste. Tout au long de la semaine de réflexion qu'il m'avait donnée, j'ai pensé refuser. Après m'être tant battue pour prouver que j'étais à ma place, j'avais envie de souffler et d'apprécier le moment, mais, à la dernière minute, j'ai dit oui. Peut-être un peu pour embêter certains, parce que je savais que cela n'allait pas plaire à tout le monde. Et aussi, puisque j'étais sur ma lancée, autant continuer !

Je suis donc devenue chef en avril 2005, à 29 ans. J'étais sur mes gardes : on m'avait dit que certains chercheraient à me couler. Mais M. Petrossian me soutenait et le défi me plaisait. J'ai prévenu tout de suite l'équipe : avec ceux qui resteraient, nous avancerions tous ensemble ; pour ceux qui auraient du mal à supporter ma nouvelle autorité, il valait mieux se séparer tout de suite. Au final, des départs ont eu lieu, mais huit mois plus tard, en décembre. J'ignore si c'était à cause de moi, ou simplement pour changer.

Depuis, j'ai pu garder tout mon personnel pendant plusieurs années et je suis toujours en contact avec ceux qui, entre - temps, sont partis. Ce qui n'exclut pas les difficultés : de l'eau a été mise dans mes sauces, des oignons ont mystérieusement brûlés... Ça n'a pas été facile. Mais l'on craque chez soi, et l'on revient ensuite. Il est hors de question d'abandonner, ce serait donner raison à ceux qui souhaitent vous voir partir. Cela m'a forgé le caractère, moi qui avais été très gâtée et protégée, m'a appris à prendre sur moi, à devenir calme alors que j'étais impulsive. J'ai aussi d'autres activités en dehors de mon métier, d'autres priorités, c'est ce qui me permet de me détendre, d'avancer. Et j'essaye toujours de voir le côté positif des choses.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les hommes ont-ils été plus durs à gérer que les femmes ?

Mme Rougui Dia. Pas forcément. Les hommes sont durs parce qu'ils vous testent tout le temps. Les femmes peuvent avoir l'air satisfaites sans l'être : certaines seront fidèles, solides, travailleuses acharnées, mais d'autres non. Dans ce métier, on apprend à observer. Il faut prendre garde à ne pas laisser abîmer la brigade qu'on a construite.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-ce difficile de gérer une brigade ?

Mme Rougui Dia. Oui. Chacun a ses soucis, il n'est pas possible de les laisser totalement de côté. Il faut aussi savoir stimuler les gens, et les écouter. Pour ma part, j'ai eu la chance d'avoir des chefs qui ont su m'entendre. Cela dit, un chef a besoin d'inspirer une certaine peur pour être respecté. Aussi, j'ai appris à me montrer moins accommodante, à dire leur fait aux gens. On a besoin d'être dur, même si ce n'est pas sa personnalité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Dirigez-vous des gens plus âgés que vous ?

Mme Rougui Dia. Le plongeur et le voiturier, mais cela ne leur pose aucun problème. Il faut dire que je tiens à la politesse, ainsi qu'à la cohésion de l'équipe. Nous

sommes là tous ensemble pour faire plaisir au client. Si quelqu'un veut se mettre en valeur tout seul, c'est le client qui en pâtit.

Dans d'autres maisons, le régime est beaucoup plus dur. Les membres de mon équipe savent qu'ailleurs, on ne leur dira pas toujours « S'il te plait ». Pour moi, c'est important. Et également de dire « Merci ». D'ailleurs quand j'ai été absolument odieuse avec eux et que la pression se relâche, je les remercie d'avoir été patients.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avez-vous des contacts entre femmes chefs ?

Mme Rougui Dia. Avec quelques unes. J'ai eu l'occasion de dire à Anne-Sophie Pic que j'étais très heureuse qu'elle obtienne sa troisième étoile. J'ai également rencontré Hélène Darroze... Pour autant, je n'ai pas envie que ces contacts donnent naissance à un réseau d'entraide. Quand nous nous voyons, nous échangeons entre nous, nous nous soutenons. Il arrive aussi que nous nous téléphonions avec Fatéma Hal. En fait, entre nous, nous nous comportons comme nous pouvons le faire avec les chefs hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ces contacts entre chefs constituent-ils une nécessité ?

Mme Rougui Dia. Cela aide beaucoup. Par exemple, pour savoir comment travailler avec quelqu'un, gagner du temps, trouver un extra... Et cela motive, aussi.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-il dur pour une femme de vivre dans ce monde ? Combien de chefs femmes êtes-vous ?

Mme Rougui Dia. Peu nombreuses. C'est dur, il faut être sévère, sans parler de la difficulté de mener à côté une vie de famille. Il est sans doute plus facile pour un père de famille de retourner sur son lieu de travail. Certes, aujourd'hui, les pères s'occupent plus des enfants, mais encore faut-il trouver le bon !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Étiez-vous en concurrence avec d'autres personnes quand vous êtes devenue chef chez Petrossian ?

Mme Rougui Dia. Bien sûr. Ce qui est étonnant, c'est que certaines personnes avec lesquelles j'avais eu des rapports très difficiles m'ont écrit après qu'elles étaient heureuses pour moi.

Plus on progresse dans la hiérarchie, moins il y a de places. Tout le monde veut devenir chef, moi comme les autres. Mais, jamais je n'aurais cassé quelqu'un pour avoir le poste : j'aurais eu le sentiment de ne pas l'avoir réellement mérité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Une femme travaille-t-elle différemment ?

Mme Rougui Dia. Je pense que oui. Certes, tous les chefs, femmes ou hommes, ont le souvenir d'une femme en cuisine. Mais nous avons toutes été formées par des hommes et nous tenons tout d'eux, y compris le vocabulaire ! Ainsi, lorsque quelqu'un essaye de me mettre mal à l'aise, je peux parfaitement lui répondre de façon choquante. Pour autant, cela n'empêche pas de garder son côté féminin.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Qu'en est-il du comportement d'une brigade à l'égard d'un chef ?

Mme Rougui Dia. Il est plus facile pour un homme d'inspirer le respect, surtout s'il a une carrure de rugbyman... Pour ma part, je suis une femme et fière de l'être. Je peux être incroyablement tatillonne, tout le monde le sait. Cela étant, l'on me teste sans cesse, c'est normal.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. De quelle façon ?

Mme Rougui Dia. En bâclant un assaisonnement, en arrivant en retard, en me demandant si je sais lever les poissons...

En tout état de cause, je porte des poids aussi lourds que ceux que portent les hommes de la brigade et je mets les mains dans l'huile sale quand ils refusent de le faire. Cela les vexé, mais l'on avance mieux ensuite – toujours dans l'intérêt du client.

De fait, ce qui importe, c'est le respect du client : par exemple, en lui disant « Bonjour » quand il rentre dans le restaurant, ou en évitant les odeurs dans la salle. Pour ma part, si l'on ne me dit pas « Bonjour » quand je rentre dans un magasin, je ressors aussitôt!

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les clients savent-ils que le chef est une femme ?

Mme Rougui Dia. Oui, parce qu'il en a beaucoup été question dans les médias. Je passe aussi parfois en salle, et j'en invite certains à venir voir comment nous travaillons. Parfois, comme j'ai un petit gabarit, on me demande si je goûte ma cuisine ! Et quand une personne s'étonne que je dirige des hommes, je réponds qu'il s'agit d'une brigade, pas d'hommes ou de femmes.

M. Jean-Luc Pérat. Il semble en être des cuisines comme des écoles : les chefs sont mis à l'épreuve comme les professeurs...

A-t-il été difficile de succéder à un homme en gardant son équipe ?

Quelles sont vos relations avec votre direction ?

Recevez-vous autant de considération qu'un homme ?

Devez-vous vous en faire plus qu'un homme au même niveau d'implication et de responsabilités ?

Mme Rougui Dia. Comme j'étais déjà second lorsque j'ai remplacé M. Faré, la brigade savait comment je travaillais. Je suis même moins dure aujourd'hui, plus à l'écoute. Au début, certains ont refusé de m'appeler chef : ils s'en tenaient à mon prénom. Je leur ai montré que cela ne m'atteignait pas, puis j'ai fini par leur dire que la façon dont ils m'appelaient ne changeait rien à mon titre sur ma fiche de paye. J'ai toujours été largement soutenue par M. Petrossian, mais il y a eu beaucoup d'éclats, de disputes, de tests, voire d'insultes. Au début, cela me touchait, mais, au bout d'un certain temps, j'ai considéré qu'il convenait d'ignorer de tels comportements.

M. Jean-Luc Pérat. Existait-il des motifs précis de dispute ?

Mme Rougui Dia. Non, c'était juste pour me pousser à bout, pour pouvoir dire que j'étais agressive. Des mensonges étaient également colportés, certains disaient que je n'en faisais pas assez alors que je n'arrêtais pas de la journée. Au début, cela me blessait car je faisais tout pour avoir une belle brigade. Par la suite, je me suis dit que de si petites choses ne devaient pas me perturber dans mon activité – j'ai réellement autre chose à faire.

M. Jean-Luc Pérat. D'autres personnes de l'équipe avaient-elles été testées au même titre que vous pour ce poste ?

Mme Rougui Dia. Non, c'est M. Petrossian qui a choisi. Au moment où il m'en a parlé, personne ne savait encore que le chef partait.

M. Jean-Luc Pérat. Aujourd'hui, cela s'est-il calmé ?

Mme Rougui Dia. Oui. Certains sont partis. Quant à moi, je me suis fait violence pour faire savoir que ce qu'on racontait était faux. Ainsi, quand M. Petrossian m'a dit qu'on me reprochait d'avoir pris la grosse tête, je lui ai répondu que ce n'était pas possible puisqu'on me faisait tous les jours comprendre que je n'étais pas la bienvenue ! Cela dit, j'ai toujours eu d'excellents rapports avec M. Petrossian. Et s'il lui arrive de me reprocher d'être radine quand je fais des achats, je lui réponds que c'est pour le bien de la maison !

M. Jean-Luc Pérat. Non contente d'être femme, vous êtes de couleur. Avez-vous l'impression d'avoir eu encore plus à vous justifier ? Si vous aviez été blanche, le parcours aurait-il été plus facile ?

Mme Rougui Dia. Je l'ai ressenti, mais je n'aime pas en parler et j'essaye de ne même pas y penser. Certains penseront toujours que je fais forcément une cuisine ethnique même si mon plat préféré, c'est la blanquette !

M. Jean-Luc Pérat. Encouragez-vous des jeunes filles d'autres origines à y croire ? Militez-vous pour leur dire qu'elles peuvent franchir le plafond de verre ?

Mme Rougui Dia. Je suis marraine dans une école de la deuxième chance de l'Essonne, où je vais souvent discuter avec les élèves. Je raconte mon parcours de la façon la plus positive parce qu'ils n'ont pas besoin de savoir tout ce que par quoi je suis passée. Ils en subissent d'ailleurs autant que moi : récemment, à un jeune qui venait de se faire traiter de « sale blanc », j'ai dû dire que, même si cette insulte resterait gravée dans sa mémoire toute sa vie – comme c'est le cas pour moi qui suis une « sale noire » –, il devait passer outre et avancer.

Il y a peu de temps, j'ai eu des soucis entre une stagiaire malienne et d'autres membres de la brigade. Je n'ai pas cherché à savoir qui avait commencé, mais pour calmer le jeu et faire en sorte que chacun donne le maximum, j'ai fait en sorte que chacun garde sa fierté mais fasse un geste envers l'autre.

M. Jean-Luc Pérat. Aujourd'hui, êtes-vous prête à faire le grand saut, à prendre la responsabilité de votre propre restaurant ou préférez-vous avoir une hiérarchie au-dessus ?

Mme Rougui Dia. Je pense qu'un jour, je franchirai le pas. Bien sûr, je subirai encore davantage de pression, mais ce sera pour avoir mon propre restaurant, choisir ma brigade et mes produits ! C'est un défi, et c'est ce qui me motive. Je sais que ce sera un restaurant de cuisine française, avec une grande attention portée à l'accueil. Dans beaucoup de

restaurants aujourd'hui, surtout à Paris, je suis choquée par l'attitude du personnel. Le mien devra sourire, avoir envie de faire plaisir et respecter le client.

M. Jean-Luc Pérat. Pensez-vous rester Parisienne ou aller en province, où l'ambiance est différente ?

Mme Rougui Dia. Rester à Paris. J'y suis née.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Votre parcours, votre caractère, votre maturité impressionnent. Beaucoup de femmes qui exercent des métiers d'hommes sont des personnes d'exception. Arrive-t-il aux femmes chefs de se réunir le 8 mars par exemple ?

Mme Rougui Dia. Non, nous travaillons ! Nous nous retrouvons de temps en temps, par hasard ou lors d'un événement. Ou parfois autour d'un repas, un dimanche.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Partagez-vous vos recettes ?

Mme Rougui Dia. Oui. Il est important que l'équipe les connaisse, pour pouvoir travailler si je suis absente. Plus tard, ce seront eux les restaurateurs ! Les recettes ne m'appartiennent pas.

Quand on entre dans la cuisine d'un autre chef, on goûte les plats qu'il prépare, on se fait donner des explications. Pour ma part, si on me demande une recette, je la donne.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je n'en reviens pas qu'on ait mis de l'eau dans vos sauces. Il y a de quoi devenir méchante !

Mme Rougui Dia. Il ne faut pas tomber dans le piège : les responsables – souvent deux ou trois personnes de mèche – n'attendent que ça pour dire qu'on est hystérique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce qu'on ne dit pas d'un homme.

Mme Rougui Dia. . C'est dur, mais il ne faut pas montrer qu'on est atteint.

M. Jean-Luc Pérat. Vous êtes toujours sur la sellette ! Si vous ne dites rien, ne risquez-vous pas de conforter ces gens ?

Mme Rougui Dia. On me reproche souvent d'être trop coulante. Mais tout finit un jour... Et surtout, les responsables de ces incartades peuvent se retrouver un jour dans une brigade où l'on n'ouvre la bouche que pour dire « oui, chef » ! Ce n'est pas le cas avec moi. En revanche, je suis tout à fait capable de dire à un membre de ma brigade que ce qu'il fait, « c'est infect », que je ferai bien mieux que lui la mise en place du réveillon et qu'il peut rentrer chez lui, ou encore qu'il peut abandonner la préparation d'un risotto parce qu'il ne sera pas assez bon pour la cliente qui l'a commandé. Pour quelqu'un qui aime ce qu'il fait, c'est horriblement vexant, surtout venant d'une femme.

M. Jean-Luc Pérat. Cela doit demander beaucoup d'énergie et de concentration en plus de votre propre travail. S'il y a le moindre problème, c'est vous qui serez responsable alors qu'on vous a savonné la planche.

Mme Rougui Dia. C'est aussi un moteur. Lorsque je suis devenue chef, j'avais l'intention de rester un ou deux ans, juste pour prouver à M. Petrossian qu'il avait eu raison de

me choisir et le remercier d'avoir osé mettre une femme noire à ce poste. Mais plus on essayait de me pousser dehors, plus je me suis accrochée ! Il y a eu des moments très difficiles, pendant lesquels l'ancien chef et l'ancien pâtissier m'ont beaucoup soutenue. J'ai pu craquer chez moi, mais, au restaurant, pas question de baisser les bras – on prend des vitamines et on va travailler.

M. Jean-Luc Pérat. M. Petrossian a relevé un défi en vous nommant. Fait-il régulièrement le point avec vous ?

Mme Rougui Dia. Lorsqu'il y a eu de gros clashes, il a toujours été présent. Il essaye de calmer tout le monde, mais je sais que j'ai son soutien. J'ai toujours pu parler franchement avec lui, y compris pour dire des choses difficiles à entendre.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je ne regrette vraiment pas de vous avoir rencontrée !

Mme Rougui Dia. Il y a des femmes vraiment admirables. Moi, je ne fais que mon travail.

M. Jean-Luc Pérat. Petrossian est un nom prestigieux. Est-il étoilé ?

Mme Rougui Dia. Non. Son seul nom suffit à sa réputation.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et lorsqu'un chef veut passer dans un établissement étoilé, c'est un autre challenge ?

Mme Rougui Dia. Non, c'est pareil : on est testé. Il y a des gens ouverts, qui s'intéressent moins à l'école que vous avez faite et aux gens avec lesquels vous avez appris qu'à votre envie de travailler. Je recrute de cette façon et je ne dois pas être la seule.

M. Jean-Luc Pérat. Avez-vous envie de mettre des touches personnelles dans vos recettes, d'apposer votre marque au menu ? Vous laisse-t-on de l'autonomie ?

Mme Rougui Dia. Certains plats ont été mis à la carte au dernier moment, sans que M. Petrossian ne soit au courant... Il est très ouvert, il a laissé faire. Mais pour pouvoir continuer, il ne faut pas le faire trop souvent ! Beaucoup de plats de la carte sont construits autour des produits Petrossian, mais je peux assortir avec de la patate douce ou de l'igname. Quant aux autres plats, c'est moi qui décide de la façon dont je les exécute et, généralement, Mme Petrossian les goûte. Ainsi que je le rappelle souvent à la brigade, nous devons être conscients que nous exerçons notre métier grâce à l'argent de la famille Petrossian, à laquelle des comptes doivent être rendus : il est donc normal que nous soyons supervisés.

M. Jean-Luc Pérat. Vous avez ouvert une porte. M. Petrossian vous a facilité les choses, et je suppose que vous lui êtes reconnaissante. Considérez-vous qu'à votre tour, vous devez passer le témoin, inciter des femmes de toutes origines à entrer dans cette profession ? Les jeunes des lycées hôteliers ne rencontrent que des chefs hommes. Vous pouvez décomplexer les jeunes femmes afin que l'exception que vous êtes aujourd'hui se banalise.

Mme Rougui Dia. Ainsi que je l'ai déjà indiqué, je suis marraine d'une école de la deuxième chance. Lors de mes jours de repos, je vais discuter dans des établissements. Les jeunes – et pas seulement les filles – me posent des questions sur de nombreux sujets, qu'ils

n'osent pas aborder dans leur famille. Récemment, avec des jeunes qui ont tâté de la prison, nous avons parlé des préjugés, y compris les leurs.

J'essaye de motiver les jeunes de leur faire comprendre qu'il n'y a pas de sot métier. Certes, ce qu'ils veulent savoir avant tout, c'est combien ils vont gagner dans la restauration. Mais, moi, je leur parle du reste : de la plonge, de l'épluchage des légumes, des engueulades...

Au travail, c'est pareil, il faut parler aux jeunes : la moindre remarque, et ils sont contrariés. Il faut les mettre en garde contre certaines dérives, oser discuter de tous les sujets. Parfois, j'ai l'impression d'être une maman ! Par exemple, à un jeune qui sort de prison, il faut apprendre à réagir quand on le bouscule, à réfléchir aux conséquences de ses actes...

M. Jean-Luc Pérat. Que pensez-vous de l'évolution de la restauration scolaire vers le bio, de l'éducation à l'alimentation ?

Mme Rougui Dia. C'est très intéressant. Cela conduit toutes les parties intéressées à respecter l'agriculture, qui est à la base de notre métier. Et puis, les enfants découvrent qu'une tomate n'est pas forcément ronde...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci infiniment d'avoir accepté notre invitation.

DEUXIÈME PARTIE : L'ACTIVITÉ DE LA DÉLÉGATION DE JANVIER 2011 À MARS 2012

Outre les thèmes d'étude liés à l'actualité sur lesquels ont porté l'essentiel de ses travaux, la Délégation a pris part à l'examen de quatre textes discutés en séance publique à l'Assemblée nationale. Elle a par ailleurs tenu 50 réunions sur l'ensemble de l'année 2011 – soit 6 réunions de travail, deux tables rondes syndicales et 42 auditions au cours desquelles elle a entendu 52 personnes – et 11 réunions pour le premier trimestre 2012 – soit 4 réunions de travail et 7 auditions au cours desquelles elle aura entendu 8 personnes. Par l'entremise de sa présidente et de ses vice-présidentes, elle a été à la rencontre de multiples interlocuteurs, nationaux ou internationaux, afin de leur présenter ses travaux ou la réglementation applicable à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

I. - LES ACTIVITÉS LÉGISLATIVES DE LA DÉLÉGATION

À sa demande, la Délégation a été saisie par le président de la commission des Lois du projet de loi (n° 4224) relatif à l'accès à l'emploi titulaire, à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels et à la lutte contre les discriminations. Par ailleurs, s'inscrivant dans la droite ligne de ses travaux sur les femmes travaillant à temps partiel, elle est intervenue avec force dans la discussion de la proposition de loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée (n° 3369), puis dans celle relative à l'allègement du droit et à la simplification des procédures administratives (n° 3706). Enfin, elle a soutenu une proposition de résolution réaffirmant la position abolitionniste de la France en matière de prostitution (n° 3522).

A. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le prolongement du rapport sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique remis au Président de la République, en mars 2011, par Mme Françoise Guégot, membre de la Délégation, le Gouvernement n'avait inscrit dans le projet de loi (n° 4224, précité) qu'un seul article, l'article 41, pour garantir une égalité des femmes et des hommes dans la fonction publique. Il s'agissait d'un texte assez succinct prévoyant la remise d'un rapport annuel par le Gouvernement au Conseil commun de la fonction publique sur les mesures mises en œuvre pour assurer une telle égalité.

Convenant de la nécessité de disposer de davantage de données chiffrées sur la situation professionnelle effective des femmes et des hommes dans la fonction publique, la Délégation a souhaité renforcer ce dispositif et a prôné l'adoption de mesures immédiates tendant à une plus grande parité.

À cette fin, elle a adopté sept recommandations dans son rapport d'information sur le projet de loi ⁽¹⁾ :

– faire remettre annuellement au Gouvernement par le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière un rapport de situation comparée dans chacune des trois fonctions publiques ; une synthèse de ces documents étant ensuite transmise par le Gouvernement au Parlement et au Conseil commun de la fonction publique ;

– obliger les établissements publics administratifs de cinquante agents au moins à rédiger un rapport de situation comparée ;

– transposer dans les conseils d'administration ou les organes équivalents des établissements publics, ainsi que dans leurs conseils de surveillance, le dispositif paritaire issu de la loi du 27 janvier 2011, dite loi Copé-Zimmermann ;

– respecter une proportion égale de femmes et d'hommes dans la désignation des membres des différents Conseils de la fonction publique, ainsi que dans la désignation des membres représentant l'administration au sein des commissions administratives paritaires ;

– obliger les autorités administratives chargées de constituer des jurys ou des comités de sélection à respecter une proportion minimale de 40 % de personnes d'un même sexe ;

– établir le principe de parité pour les nominations aux emplois de direction dans les trois fonctions publiques, ainsi que pour les emplois pourvus par décret en Conseil des ministres ;

– maintenir dans leur intégralité les droits à avancement des fonctionnaires titulaires en cas de congé parental (alors qu'aujourd'hui, ces droits sont réduits de moitié).

Dans leur ensemble, ces propositions ont été reprises par des amendements déposés devant la commission des Lois par Mmes Françoise Guégot et Marie-Jo Zimmermann où ils ont été soit votés en l'état, soit retravaillés par le Gouvernement.

C'est ainsi qu'au terme d'une fructueuse collaboration entre la Délégation, le Gouvernement et l'ensemble des parlementaires, ces dispositions très ambitieuses et novatrices relatives à la parité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont été définitivement adoptées.

Dans ce cadre, non seulement les autorités politiques et administratives devront progressivement nommer un minimum de 40 % de personnes d'un même sexe pour les emplois les plus élevés de la fonction publique (ambassadeurs,

(1) *Rapport d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann sur le projet de loi relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, n° 4232, janvier 2012.*

préfets, directeurs d'administration centrale, directeurs d'établissements hospitaliers...) ⁽¹⁾, mais les établissements publics seront tenus de mettre progressivement en place une représentation paritaire de leurs conseils d'administration – ou de leurs organes équivalents – et de présenter à leurs comités techniques un rapport annuel de la situation comparée des femmes et des hommes ; cette même obligation de présenter chaque année au Parlement des données relatives à la situation des femmes et des hommes dans les trois fonctions publiques est imposée au Gouvernement. Enfin, les fonctionnaires placés en congé parental conserveront la totalité de leurs droits à l'avancement pendant un an.

B. LA DÉFENSE DU STATUT DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

1. La proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, déposée par MM. Gérard Cherpion, Bernard Perrut et Jean-Charles Taugourdeau (n° 3369)

Au cours de sa séance du 16 juin 2011, dans le cadre de l'examen d'une proposition de loi consacrée à l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, l'Assemblée nationale adoptait un amendement emportant des conséquences extrêmement graves pour l'ensemble des travailleurs à temps partiel, dont 82 % sont des femmes. Ainsi, moins d'une semaine avant que la Délégation ne présente ses recommandations pour améliorer la situation souvent désastreuse de la majorité des femmes obligées de travailler à temps partiel, le nouvel article – l'article 13 *bis* – constituait un déni désastreux des travaux qu'elle avait menés sur le temps partiel ⁽²⁾.

De fait, cet article contournait la réglementation applicable à la rémunération des heures complémentaires des salariés à temps partiel, dont la moitié gagne moins de 700 euros par mois. À condition qu'un accord collectif sur le sujet ait été préalablement signé et que le salarié y consente, ces nouvelles dispositions autorisaient les employeurs à augmenter temporairement la durée de travail prévue dans le contrat à temps partiel du salarié, sans lui verser aucune majoration pour heures complémentaires.

Or la Délégation regrette depuis longtemps qu'actuellement, la majoration de 25 % du salaire ne soit pas appliquée dès la première heure complémentaire mais seulement au-delà du dixième de la durée prévue au contrat. Elle ne pouvait donc pas admettre que l'article 13 *bis* ait pour double objet de mettre fin à la jurisprudence protectrice des droits des salariées à temps partiel de la Cour de cassation ⁽³⁾ et d'offrir aux entreprises du commerce et de la grande distribution le

(1) Le Gouvernement, à la demande de la présidente Marie-Jo Zimmermann, s'est solennellement engagé à publier le décret d'application de cet article, au plus tard au mois de mars 2012.

(2) Voir, *infra*, le 2 du III.

(3) La Cour de cassation a récemment réaffirmé qu'un avenant au contrat de travail augmentant la durée initiale ne saurait dispenser du versement de la majoration pour heure complémentaire et que le passage

maximum de flexibilité dans la gestion de leur main d'oeuvre majoritairement féminine et sous-qualifiée, sans aucune contrepartie.

Par la voix de sa présidente, la Délégation a alors alerté tout à la fois, Mme Michèle André, présidente de la Délégation aux droits des femmes du Sénat et Mme Muguette Dini, présidente de la commission des Affaires sociales de cette même assemblée, sur les risques accrus de paupérisation que ce véritable cavalier législatif, adopté quelque peu subrepticement, faisait peser sur les femmes travaillant à temps partiel.

À la suite notamment de l'action de ces sénatrices, l'article 13 *bis* a été rejeté par la commission des Affaires sociales du Sénat, puis, mais de justesse, par la seconde chambre lors de la séance publique du 27 juin 2011. Enfin, n'étant pas rétabli par la commission mixte paritaire – à laquelle ont participé Mme Marie-Jo Zimmermann et Mme Muguette Dini –, ce texte a finalement été abandonné.

2. La proposition de loi relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives déposée par M. Jean-Luc Warsmann (n° 3369)

La Délégation, par les voix de Mmes Marie-Jo Zimmermann et Catherine Coutelle, a dû, à nouveau, s'inscrire dans cette même logique de défense des salariées à temps partiel, lors de la discussion en séance publique, le 12 octobre 2011, de la proposition de loi de M. Jean-Luc Warsmann relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives. Elle s'est alors opposée à deux amendements qui, déposés après l'article 40 du texte, reprenaient en partie les dispositions de l'article 13 *bis* de la proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (*voir ci-dessus*).

Si ces nouveaux amendements autorisaient les employeurs à augmenter temporairement la durée de travail prévue dans le contrat d'un salarié à temps partiel sans verser les majorations pour heures complémentaires, ils encadraient cette possibilité à la triple nécessité d'obtenir l'accord des salariés, d'avoir signé un accord collectif de travail sur ce sujet et de devoir faire face à une surcharge temporaire de travail ou au remplacement d'un salarié absent.

La Délégation a estimé que, là encore, il était difficile de soutenir que ces amendements allaient dans le sens de l'intérêt des salariés alors qu'ils leur faisaient perdre le droit de percevoir des majorations pour heures complémentaires et celui d'obtenir un contrat à temps plein. Elle a ainsi obtenu le retrait de ces deux amendements et souligné, dans un communiqué à la presse du 14 octobre intitulé « *La volonté politique d'une négociation sur le temps partiel* », que ces dispositions relatives au régime des heures complémentaires des travailleurs à temps partiel doivent faire l'objet d'un débat préalable avec les partenaires sociaux

temporaire à une durée de travail équivalente au temps complet ouvre le droit pour le salarié de demander la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

et ne sauraient, en tout état de cause, prendre la forme d'amendements déjà rejetés par le Parlement en raison notamment de l'absence de toute étude sur l'impact que présenterait un tel bouleversement du code du travail.

Si la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail des salariés à temps partiel, en privant ces derniers de la majoration de salaire de 25% qui leur est alors due, doit un jour être discutée, la Délégation considère qu'elle doit effectivement l'être avec l'ensemble des partenaires sociaux et des représentants des professions intéressées et qu'il conviendra alors de l'inscrire dans une véritable réforme du temps partiel, respectueuse des droits et des obligations de chacun et notamment des femmes, principales salariées du temps partiel.

C. LA LUTTE CONTRE LA PROSTITUTION

À la suite des travaux de la mission d'évaluation de la commission des Lois sur la prostitution en France⁽¹⁾, une proposition de résolution réaffirmant la position abolitionniste de la France en matière de prostitution (n° 3522) a été déposée par Mme Danielle Bousquet et M. Guy Geoffroy, respectivement vice-présidente et membre de la Délégation.

Cosigné par l'ensemble des présidents des groupes politiques de l'Assemblée et par Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, ce texte poursuit un triple objectif : rendre publiques certaines réalités qui dérangent dans une démocratie comme la nôtre ; battre en brèche les idées reçues qui laissent accroire que, sous prétexte que la prostitution serait « *le plus vieux métier du monde* », elle est une fatalité ; enfin, réaffirmer la détermination de la France à lutter contre la prostitution et à garantir les droits des personnes prostituées.

La proposition de résolution ayant été unanimement adoptée par l'Assemblée, le 6 décembre 2011, Mme Danielle Bousquet et M. Guy Geoffroy ont déposé, au cours de ce même mois, une proposition de loi visant à responsabiliser les clients de la prostitution et à renforcer la protection des victimes de la traite des êtres humains et du proxénétisme (n° 4057).

II. - LES ACTIVITÉS DE CONTRÔLE DE LA DÉLÉGATION

A. LE SUIVI DES LOIS SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

Constatant au travers de différents rapports et témoignages qu'aujourd'hui comme hier, la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(1) Présidée par Mme Danielle Bousquet, cette mission d'information avait pour rapporteur M. Guy Geoffroy et comptait parmi ses membres Mmes Marie-Jo Zimmermann et Marie-Françoise Clergeau, respectivement présidente et membre de la Délégation. Son rapport d'information (n° 3334) « Prostitution : l'exigence de responsabilité. Pour en finir avec le plus vieux métier du monde » a été publié en avril 2011.

étaient loin d'être assurées en dépit des obligations que le législateur a imposées aux employeurs depuis 2001, la Délégation a lancé une évaluation des pratiques des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'application des textes qui les y obligent.

Ses travaux s'inscrivent dans le prolongement du dispositif de sanction à l'encontre des entreprises qui n'adopteraient pas de mesures en ce sens. Cette sanction, inscrite à l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, ne pourra néanmoins pas suffire à répondre aux problèmes qui se posent aujourd'hui, tant le décret pris pour son application est dénué de portée réelle.

1. Les travaux sur l'égalité professionnelle

Rapport d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann sur l'application des lois sur l'égalité professionnelle, n° 3621, juillet 2011

D'octobre 2010 à juin 2011, la Délégation a tenu 24 auditions et a organisé une table ronde syndicale afin de retravailler un sujet qui est depuis longtemps au centre de ses préoccupations.

Souhaitant disposer d'une mesure de la situation telle qu'elle se présente aujourd'hui, elle a retenu, au terme d'une procédure de marché public, la société IFOP qui s'est vue charger de réaliser un sondage portant sur la façon dont sont appliquées, au sein des entreprises, les lois relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ont été ainsi interrogés par téléphone – du 10 au 16 février 2011 – 602 dirigeants représentatifs des entreprises françaises de 50 salariés au moins ⁽¹⁾. Cette enquête démontre que, malgré une volonté affichée des chefs d'entreprise de les combattre, les inégalités au sein des entreprises perdurent, d'autant qu'elles restent sous-estimées en raison, notamment, de la persistance de représentations stéréotypées liées aux genres. La Délégation a pu constater également que 49 % des entreprises interrogées se dispensent de la rédaction obligatoire du document sur la situation comparée des femmes et des hommes, la plupart (48 %) justifiant ce fait en mentionnant l'absence de problème d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leurs établissements.

Dès lors, après avoir rappelé les dispositions applicables et avoir constaté que la négociation collective au sein des branches professionnelles et des entreprises peinait à mettre fin aux inégalités de traitement entre les sexes, la Délégation a entendu tout à la fois rendre plus effectives les lois relatives à l'égalité professionnelle, inciter les femmes à agir pour la défense de leurs droits, aider les femmes et les hommes à davantage concilier leurs obligations professionnelles et familiales et promouvoir une meilleure exemplarité de l'État, à travers un certain nombre de recommandations tendant à :

- réaffirmer l'importance du rapport de situation comparé ;

(1) Voir le rapport d'information p. 29 et s. et p. 238 et s.

- simplifier la négociation collective relative à l'égalité professionnelle ;
- sanctionner l'absence de politique d'égalité dans les entreprises et dans les branches ;
- assurer une représentation plus équilibrée dans les instances professionnelles, juridictionnelles et dirigeantes ;
- concilier la maternité ainsi que la parentalité et le travail ;
- rechercher une exemplarité plus active de la fonction publique.

2. « Gros plan » sur le rapport de situation comparée

Au fil des auditions menées dans le cadre des travaux sur l'égalité professionnelle, un constat s'est imposé à la Délégation : les chefs d'entreprise et les partenaires sociaux ne parviennent pas à utiliser les différents outils que le législateur a mis à leur disposition afin d'instaurer une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le monde du travail ; plus précisément, une bonne moitié d'entre eux ne voient aucune raison de rédiger un rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans leur entreprise, alors même que ce document constitue la base essentielle de toute négociation.

Par conséquent, le 1^{er} mars 2011, Mme Marie Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, a organisé à l'Assemblée nationale une conférence de presse sur cet outil de la mesure de l'égalité professionnelle qui permet de répondre au mieux aux exigences de l'égalité salariale.

Cette conférence de presse a permis à Mme Christina Lunghi, présidente de l'association Arborus⁽¹⁾, ainsi qu'aux chefs d'entreprises présents qui ont fait de l'égalité professionnelle une ambition pour leurs différents établissements, de présenter le travail qu'ils effectuent pour appliquer la loi et pour réaliser le rapport de situation comparée.

3. Le décret d'application de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

Au cours de l'examen du projet de loi portant réforme des retraites, la Délégation avait été en première ligne pour dénoncer les écarts de pension de retraite existant entre les femmes et les hommes et pour s'inquiéter de la précarité qui en résultait pour de nombreuses femmes retraitées⁽²⁾. Démontrant que ces variations étaient notamment dues à la persistance de différences salariales importantes entre les femmes et les hommes au cours de leurs carrières professionnelles, elle avait alors préconisé de renforcer la sanction instituée à

(1) Créée en 1995, l'association milite pour une véritable égalité des femmes et des hommes en entreprise : elle mène des études sur la parité, propose des formations spécifiques pour encourager les femmes à prendre place dans les processus décisionnels, conseille les entreprises pour l'égalité professionnelle, les aide à obtenir le label égalité et accompagne les créatrices d'entreprise.

(2) Rapport d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann sur le projet de loi portant réforme des retraites, n° 2762, juillet 2010.

l'encontre des employeurs de plus de 300 salariés qui ne respecteraient pas leur obligation de transmettre annuellement, au comité d'entreprise, un rapport de situation comparée (RSC) des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

En définitive, l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 rend passibles d'une sanction financière d'un montant maximum de 1 % de leur masse salariale les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'ont pas engagé des négociations sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, qui n'ont pas adopté un plan unilatéral de réduction des inégalités professionnelles. Les modalités d'application de cet article étant renvoyées à un décret en Conseil d'État, la Délégation a entendu rester particulièrement vigilante sur ce sujet.

Ainsi, s'inquiétant des conditions de rédaction du décret précité dont la parution ne cessait d'être différée, elle a entendu à plusieurs reprises, au cours de ses travaux sur l'égalité professionnelle, Mme Élisabeth Tomé-Gertheinrichs, chef du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la cohésion sociale. Elle a ensuite entendu, le 30 mars 2011, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la cohésion sociale, qui l'assurait alors de sa détermination à préserver les acquis de l'article 99 et qui annonçait la publication du décret pour la fin du mois suivant.

Le décret n° 2011-822 paru, en définitive, le 7 juillet 2011 représente de fait un véritable recul par rapport aux lois sur l'égalité professionnelle :

– alors que la loi de 2001 imposait aux entreprises d'établir un rapport de situation comparée des femmes et des hommes devant comporter six critères d'appréciation, le décret n'impose plus que 3 domaines d'action pour les entreprises de plus de 300 salariés et 2 domaines pour celles de 50 à 300 salariés ;

– alors que la loi de 2006 envisageait la mise en place d'une procédure de sanction à l'égard des entreprises contrevenantes dès la fin 2010, le décret – en application de l'article 99 précité – ne prévoit cette mise en place qu'au 1er janvier 2012 mais, surtout, donne aux entreprises des délais de six mois, à compter du procès-verbal constatant leur défaillance, pour se mettre en règle ;

– enfin, une multitude de cas de figure permettent aux entreprises menacées d'une sanction financière d'y échapper : par exemple, si l'entreprise argue d'une restructuration ou d'une fusion en cours, ou si elle invoque des difficultés économiques.

Il appartiendra à la prochaine Délégation d'inscrire ce sujet à son ordre du jour afin de parvenir au remplacement de ce texte par des dispositions réellement coercitives.

B. LE SUIVI DE LA LOI N° 2011-103 DU 27 JANVIER 2011 RELATIVE À LA REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES CONSEILS D'ADMINISTRATION ET DE SURVEILLANCE ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Un an après l'entrée en vigueur de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, la Délégation a souhaité faire le point sur l'évolution de la parité au sein de la gouvernance des entreprises ⁽¹⁾.

En se basant sur une étude statistique, réalisée à partir des rapports annuels et des procès-verbaux d'assemblées générales de 500 sociétés cotées sur Euronext Paris ⁽²⁾, divers constats s'imposent :

– tout d'abord, on observe une très faible évolution de la place des femmes à la tête même des exécutifs des entreprises. En effet, on compte seulement 4 % de femmes à la présidence d'un conseil d'administration, 14 % à la présidence du conseil de surveillance (+ 2 % par rapport à 2009) et 2 % exercent les fonctions de présidente directrice générale (+ 2 % par rapport à 2009) ;

– en revanche, l'évolution est encourageante en ce qui concerne les fonctions d'administratrice. En effet, la progression a été très rapide dans les sociétés du CAC 40, qui comptent en moyenne 20 % d'administratrices. Si ce mouvement a été plus faible dans les plus petites entreprises (*Mid caps* ⁽³⁾ et *Small caps* ⁽⁴⁾), toutes les sociétés ont connu une progression de la présence des femmes au sein des conseils d'administration d'au moins 4 %. Ainsi, 162 administratrices ont été nommées dans 103 sociétés dont les conseils d'administration n'avaient pas de femmes ;

– si 118 sociétés n'ont encore aucune femme au sein de leurs conseils d'administration, 81 sont en accord avec la loi (n'ayant nommé aucun homme, elles n'étaient pas dans l'obligation de nommer une femme), à la différence des 37 autres, devant se mettre en conformité avec la loi sous 6 mois ;

– afin d'atteindre le premier objectif posé par la loi du 27 janvier 2011 (un effectif de 20 % de femmes dans les conseils d'administration à l'issue des trois premières années suivant la promulgation de la loi), 500 femmes doivent encore être nommées. Ce chiffre passe à 1 000 pour le second objectif de la loi (40 % de femmes en 2017).

De façon générale, la loi du 27 janvier 2011 a suscité un intérêt immense : la présidente de la Délégation a ainsi été régulièrement appelée à en présenter les principes et les enjeux tout au long de l'année, tant auprès des participants à divers colloques, qu'auprès d'universitaires voulant aborder ce sujet dans leur thèse, de lycéens ayant choisi de centrer leurs travaux personnels encadrés (TPE) sur ce

(1) Audition de M. Guy Le Péchon du 7 décembre 2011.

(2) *Étude Gouvernance et Structures* : « Situation au 30 juin 2011 – Impact de la loi du 27 janvier 2011 ».

(3) *Sociétés dont la capitalisation se situe entre 150 millions et 1 milliard d'euros.*

(4) *Sociétés dont la capitalisation est inférieure à 150 millions d'euros.*

thème ou encore de parlementaires étrangers souhaitant s'en inspirer pour leur propre pays ⁽¹⁾.

C. LE SUIVI DES CRÉDITS ATTRIBUÉS AU PLANNING FAMILIAL

Déplorant la réduction continue des crédits attribués au Planning familial depuis quelques années et craignant que soit compromise la politique d'accompagnement des femmes que mène cet organisme, la Délégation a décidé d'entendre à ce sujet Mme Marie-Pierre Martinet, secrétaire générale du Planning familial, et Mme Geneviève Couraud, membre du Bureau.

Au cours de leur audition du 2 novembre 2011 ⁽²⁾, ces dernières ont brossé un tableau inquiétant de la situation actuelle dont la Délégation, par un courrier de sa présidente, a immédiatement saisi Monsieur Jérôme Cahuzac, président de la commission des Finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire, afin de rechercher en commun des pistes pour trouver une solution à ce grave problème.

III. - LES THÈMES DE TRAVAIL RETENUS PAR LA DÉLÉGATION

Outre l'analyse de l'entrée des femmes dans les métiers à prédominance masculine qui fait l'objet de sa première partie, le présent rapport inclut les travaux organisés sur les autres thèmes d'étude retenus par la Délégation en 2011 : le temps partiel et le genre ; il rappelle, par ailleurs, les conclusions du groupe de travail sur la contraception des mineures confié à Mme Bérengère Poletti, vice-présidente, et celles du groupe de travail sur le genre et la dépendance confié à Mme Marianne Dubois.

1. L'accès des mineurs à la contraception

Rapport d'information de Mme Bérengère Poletti sur la contraception des mineures (n° 3444), mai 2011

La Délégation a confié en novembre 2010 à Mme Bérengère Poletti, un groupe de travail sur l'accès à la contraception des adolescents. Cet accès, n'étant ni anonyme et ni gratuit, se heurte toujours à différents obstacles, alors que le taux et l'augmentation continue des interruptions volontaires de grossesse (IVG) chez les adolescentes sont préoccupants.

En effet, alors que l'anonymat et la gratuité de l'accès à la contraception d'urgence et à l'IVG sont garantis aux mineures, il est regrettable qu'il n'en aille pas de même pour leur permettre d'entrer dans une démarche contraceptive régulière. Ce paradoxe a aujourd'hui notamment pour conséquence un taux d'IVG des mineures en augmentation constante, jusqu'en 2007 tout au moins : en 2001,

(1) Voir, infra, le C du IV.

(2) Voir, infra, l'annexe 3 « Auditions de la Délégation ».

11 329 mineures, dont 692 étaient âgées de moins de 15 ans, y avaient eu recours ; en 2007, elles étaient respectivement au nombre de 14 501 et de 848. Ces taux s'accompagnent d'un recours de plus en plus important à la contraception d'urgence laquelle représentait, en 2009, une délivrance totale de plus de 351 000 comprimés.

En 2011, la Délégation a tenu 30 auditions sur ce sujet au cours desquelles elle a entendu 45 personnes ⁽¹⁾. Certaines de ces auditions ont été organisées au cours de trois déplacements, effectués à Strasbourg le 23 janvier (une audition d'une personne), dans les Ardennes le 17 mars (6 auditions de 8 personnes) et en Guadeloupe du 20 au 24 mars 2011 (8 auditions de 14 personnes et 2 tables rondes).

À l'issue de ses travaux, la Délégation a jugé que les problèmes liés à la mauvaise utilisation de la contraception par les mineures constituaient un véritable problème de santé publique. Pour y mettre fin, elle a donc préconisé :

- de mettre en place, sans plus tarder, un accès anonyme et gratuit à la contraception à l'attention des mineures ;
- de renforcer la mission d'éducation à la sexualité qui a été confiée à l'Éducation nationale ;
- de lancer de nouvelles campagnes d'information nationales et régionales à destination des jeunes et de leurs parents ;
- de redéfinir la formation initiale et continue des professionnels de santé dans les domaines de la gynécologie médicale et de l'orthogénie.

Ces recommandations ont ensuite été reprises dans deux propositions de loi, déposées en décembre 2011 : la première ⁽²⁾ par Mme Bérengère Poletti, rapporteure et vice-présidente de la Délégation, et la seconde ⁽³⁾ par Mmes Catherine Coutelle et Pascale Crozon, membres de la Délégation.

En janvier 2012, Madame Bérengère Poletti a repris les dispositions de sa proposition de loi précitée sous la forme d'amendements qu'elle a déposés sur la proposition de loi visant à garantir un accès aux soins égal sur l'ensemble du territoire (n° 3914). Alors que la commission des Affaires sociales, puis l'Assemblée, avaient intégré à ce texte le principe d'une garantie de l'anonymat des personnes mineures souhaitant se faire prescrire ou délivrer des méthodes contraceptives, cette proposition de loi n'a finalement pas été adoptée par l'Assemblée.

(1) Il faut ajouter à ce chiffre 16 auditions et 33 personnes entendues entre le 24 novembre et le 9 décembre 2010.

(2) Proposition de loi visant à permettre un meilleur accès à la contraception notamment pour les mineures et à l'interruption volontaire de grossesse, n° 3988.

(3) Proposition de loi visant à permettre un meilleur accès à la contraception notamment pour les mineures et à l'interruption volontaire de grossesse, n° 4132.

2. Le temps partiel

Rapport d'information de Mme Marie-Jo Zimmermann sur le temps partiel (n° 3602), juin 2011

Dans deux précédents rapports d'activité ⁽¹⁾, la Délégation avait dénoncé la responsabilité du travail à temps partiel dans les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes et dans la précarité qui s'en suivait pour les femmes. Elle avait alors proposé diverses recommandations, notamment sur la nécessité pour les entreprises de permettre à leurs salariés à temps partiel de cotiser pour leur retraite sur la base d'un temps plein, ou encore sur le respect du principe de la priorité des salariés à temps partiel pour l'attribution d'emplois équivalents à temps plein.

La majorité de ses recommandations n'ayant pas été suivies d'effets significatifs et la situation des femmes à temps partiel continuant de se dégrader, notamment en termes de revenus, d'évolution de carrière, d'horaires, de formation et de retraite, la Délégation a décidé de procéder à un nouvel examen de ces questions. Cette décision était également motivée par l'annonce par Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la cohésion sociale, de l'organisation d'une table ronde sur le travail à temps partiel, à la fin du mois de juin 2011. Depuis, le sujet de cette table ronde a évolué vers le partage des responsabilités professionnelles et familiales mais les problèmes liés au temps partiel sont toujours d'actualité.

Aujourd'hui, le recrutement à temps partiel est devenu la norme dans certains secteurs d'activité employant du personnel majoritairement féminin et sous qualifié mais il est également de plus en plus fréquent pour les jeunes filles qualifiées qui entrent sur le marché du travail pour la première fois et qui risquent sérieusement d'être maintenues dans ce statut pendant longtemps. Partant du constat que le cadre juridique actuel est trop peu contraignant et que l'emploi à temps partiel qui a pu constituer un moyen d'accès au marché du travail pour les femmes se referme aujourd'hui sur elles comme un piège, la Délégation propose une approche nouvelle :

– rendre dissuasive l'embauche à temps partiel (obligation de justifier un tel recrutement, supprimer les dérogations autorisant des interruptions de plus de deux heures de la journée de travail, ainsi que celles permettant de réduire le délai de prévenance pour les changements d'horaires et de durée du travail, sanctionner les abus du temps partiel et le recours systématique à cette forme d'emploi par la suppression de certains allègements de charges) ;

– renforcer les droits de celles qui ne peuvent l'éviter (obligation d'une négociation collective sur le sujet, priorité d'embauche des salariés à temps partiel sur des postes équivalents à temps complet, durée légale minimum de temps de travail, prime de précarité au départ d'un salarié à temps partiel, majoration pour

(1) *Rapport d'activité octobre 2004-novembre 2005 (n° 2714) et rapport d'activité octobre 2005-février 2007 (n° 3670) de Mme Marie-Jo Zimmermann.*

heure complémentaire payée dès la première heure dépassant la durée contractuelle mensuelle, surcotisation pour l'assurance vieillesse si le salarié en fait la demande).

3. Le genre et la dépendance

Rapport d'information de Mme Marianne Dubois sur le genre et la dépendance (n° 3920, novembre 2011)

En mars 2011, la Délégation a estimé que la future réforme de la dépendance et le lancement d'un débat par le Gouvernement le mois précédent sur ce thème ne pouvaient faire l'impasse d'une réflexion sur la place et le rôle considérable des femmes dans les situations de vieillissement et de perte d'autonomie. Elle a alors confié à Mme Marianne Dubois le soin d'étudier cette réalité rarement soulignée.

Dix-huit auditions et un déplacement au sein de deux institutions d'hébergement de personnes âgées ont permis à la Délégation de constater que la perte d'autonomie pèse doublement sur les épaules des femmes : la dépendance, corollaire de leur longévité, les touche majoritairement et, dans la prise en charge de la dépendance, les femmes se voient assigner un rôle qu'elles n'ont, pas plus que les hommes, vocation à jouer et dont il est légitime de se demander pourquoi elles sont quasiment les seules à l'assumer. Par ailleurs, la faiblesse de leurs revenus ne leur permet pas de faire face aux difficultés d'une prise en charge, souvent très lourde, tant sur le plan financier que sur le plan humain.

Sans corriger toutes les inégalités rencontrées par les femmes en ce domaine, la Délégation a proposé cependant diverses pistes de prévention, d'information et de soutien afin d'apporter aux femmes touchées par la dépendance quelques améliorations à leur situation face à la vieillesse en préconisant de :

- mener de grandes campagnes de sensibilisation sur la dépendance auprès de nos concitoyens, notamment afin de les informer des coûts des pertes d'autonomie ;
- partager, en cas de divorce, les droits à la retraite du conjoint qui n'a pas interrompu sa carrière pour élever les enfants du couple avec la mère ou le père de famille qui, pour s'occuper desdits enfants, n'a pas exercé ou a cessé d'exercer pendant la durée du mariage une activité professionnelle ;
- prévenir les états de dépendance des femmes (bilan de santé à la cessation d'activité, dépistage gratuit de l'ostéoporose...) ;
- encourager l'autonomie et le maintien à domicile des personnes âgées et retarder leur entrée dans une structure d'accueil médicalisée ;
- soutenir les aidants familiaux et aménager les congés familiaux existants.

4. La théorie du genre

Interpellée par les vives polémiques d'août et septembre 2011 nées à la suite de l'introduction de la question du « genre » dans les manuels de sciences et vie de la terre, édités pour la rentrée de septembre 2011 – en application des nouveaux programmes définis, à la fin de l'année 2010, pour les classes de premières L, S et ES –, la Délégation a souhaité éclaircir ce débat. De septembre 2011 à janvier 2012, elle a donc conduit une série de onze auditions au cours desquelles elle a entendu 13 personnes sur les « études de genre »⁽¹⁾.

À vrai dire, ce qui avait motivé les concepteurs des programmes à demander que les professeurs de biologie apprennent à leurs élèves à établir une différence entre l'identité sexuelle et l'orientation sexuelle, c'était la vague de suicides ou de tentatives de suicides qui avait été constatée, les années précédentes, parmi les jeunes lycéens à tendance homosexuelle. Il convient d'observer, en effet, que ces derniers sont en butte aux mauvais traitements, tant psychologiques que physiques, de leurs camarades et que ces suicides ou ces tentatives de suicide correspondent à une tentative de réponse – dramatique – face à cette situation.

Les nouveaux programmes de biologie, édictés en 2010, ne prévoyaient pas l'étude de la théorie du genre en elle-même, mais ils incitaient les professeurs de biologie à rappeler que, si l'identité sexuelle est déterminée biologiquement, l'orientation sexuelle relève d'un choix personnel et appartient à la sphère de la vie privée. Cela devait être l'occasion, pour ces professeurs, d'avoir la possibilité de se livrer à une leçon de tolérance et de respect à l'égard des élèves non hétérosexuels.

Les manuels scolaires, lors de leur mise en œuvre de cette réforme en septembre 2011, ont pour leur part évoqué la théorie du genre.

Pour apporter des éléments d'information à chacun, la Délégation a procédé à un certain nombre d'auditions dans le domaine des sciences juridiques, des sciences humaines et des sciences du vivant, les personnalités pressenties pouvant être favorables ou défavorables à la théorie du genre. Ont ainsi été entendus : Mme Françoise Héritier, anthropologue, professeure honoraire au Collège de France, Mme Catherine Vidal, neurobiologiste, directrice de recherche à l'Institut Pasteur, M. Luc Ferry, philosophe, ancien ministre de l'Éducation nationale, M. Jacques Arènes, psychologue et psychanalyste, Mme Chantal Delsol, membre de l'Académie des Sciences morales et politiques, Mme Camille Froidevaux-Metterie, professeure de science politique à l'Université de Reims Champagne-Ardenne...

(1) Francisation de l'expression américaine « gender studies », ces études – qui sont conduites dans différentes disciplines telles que la sociologie, la philosophie, l'histoire, l'anthropologie ou la biologie – postulent que, indépendamment du sexe biologique, c'est l'environnement culturel et social qui forge nos identités de femmes ou d'hommes.

Au total, la Délégation a pu prendre toute la mesure de la complexité de cette théorie. Celle-ci postule une égalité absolue entre les femmes et les hommes ; elle démontre que toute situation d'infériorité de la femme par rapport à l'homme – ou de domination de l'homme sur la femme – relève d'un rapport de culture et non d'un rapport de nature ; elle cherche enfin à délivrer certaines minorités (par exemple les transsexuels) d'une assignation à identité. La théorie du genre est parfois plus problématique lorsque l'on se réfère aux travaux de Judith Butler qui, dans son livre *Trouble dans le genre* (Paris, éditions La Découverte, 1999), soutient que, au fond, tous les comportements sociaux et culturels sont affaire de libre choix, parce que ce sont des conventions, des constructions de la société.

S'agissant de la question de l'enseignement de la théorie du genre dans les programmes et les manuels scolaires, plusieurs questions se posent :

- n'est-il pas nécessaire de s'interroger sur la pertinence de son maintien en classe de première ?

- est-ce seulement aux professeurs des sciences de la vie et de la terre de se charger d'un tel enseignement, alors qu'il semblerait davantage souhaitable que ces cours - tendant à favoriser l'égalité et la tolérance – soient complétés par les réflexions d'autres professeurs, notamment ceux de philosophie ? C'est d'ailleurs ce que déclare M. Serge Lacassie, président de l'Association des professeurs de biologie et géologie : « *S'il y a un reproche que formulent les professeurs de biologie sur ce point de la réforme du programme, c'est que la charge de délivrer cette leçon de tolérance n'est pas partagée avec les autres collègues ; le sujet mériterait d'être également abordé en cours de philosophie et en cours d'éducation civique et juridique.* »⁽¹⁾.

- par ailleurs, ne conviendrait-il pas de s'interroger sur la possibilité de prodiguer un tel enseignement en classe de seconde, quand bien même les cours de philosophie n'ont lieu qu'en classe de terminale ? Dans cette hypothèse, ne pourrait-on pas imaginer des modules pluridisciplinaires alliant la philosophie, la sociologie, l'éducation civique et la biologie, dans le cadre desquels le professeur de philosophie et celui de SVT joueraient un rôle prépondérant ?

Bien entendu, il faudrait que ces cours soient strictement encadrés par une directive ministérielle. En effet, plus les contours et les enjeux de cet enseignement dispensé autour des idées d'égalité et de tolérance seront détaillés et plus le risque d'immixtion de considérations idéologiques sera réduit.

Il appartiendra à la prochaine Délégation de proposer que soient enseignées l'égalité femmes/hommes et la tolérance vis-à-vis des orientations sexuelles de chacun, dans un cadre pluridisciplinaire, alliant la philosophie, la sociologie, l'éducation civique et la biologie, en classe de seconde.

(1) Voir, *infra*, l'annexe 2 « Auditions sur le genre menées par la Délégation ».

IV. - LES ACTIVITÉS INTERNATIONALES

En 2011, les membres de la Délégation aux droits des femmes ont participé à plusieurs rendez-vous internationaux.

A. AUDITIONS DE LA DÉLÉGATION

1. Mme Michelle Bachelet, directrice exécutive d'ONU-Femmes

Un rendez-vous exceptionnel a permis à la Délégation d'entendre le 23 mars 2011⁽¹⁾ Mme Michelle Bachelet, directrice exécutive d'ONU Femmes, une nouvelle entité pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, créée par l'Assemblée générale des Nations Unies en juillet 2010 afin de promouvoir les droits des femmes dans le monde.

Mme Michelle Bachelet a présenté les objectifs d'ONU Femmes d'aide aux nations en matière de prise en compte de la question de genre dans l'élaboration des lois et des politiques et de mise en place de stratégies visant à tenir les engagements nationaux pris en faveur de l'égalité des sexes. Félicitant la France de se trouver parmi les pays précurseurs en ce domaine au travers des lois adoptées en faveur de la parité en politique et de l'accès des femmes aux responsabilités dans l'entreprise, Mme Bachelet a répondu aux nombreuses interventions des membres de la Délégation – Mmes Danielle Bousquet et Claude Greff, vice-Présidentes de la Délégation, Mme Martine Billard, Secrétaire de la Délégation, Mme Catherine Coutelle, M. Guy Geoffroy, et M. Jean-Luc Pérat.

2. Mme Kah Walla, candidate à l'élection présidentielle du Cameroun

À l'initiative de Mme Pascale Crozon, membre de la Délégation, Mme Kah Walla, chef d'une entreprise spécialisée dans le conseil en management au niveau international, a témoigné, le 5 avril 2011, devant la Délégation des conditions dans lesquelles elle avait été appelée à présenter sa candidature à l'élection présidentielle du Cameroun, devant se dérouler en octobre 2011.

En octobre 2011, les électeurs camerounais ont réélu leur Président Paul Biya pour un sixième mandat lui offrant 77,989 % de leurs suffrages. Parmi les 11 candidats qui se présentaient à cette élection, Mme Kah Walla est arrivée en sixième position avec 0,716 % des suffrages⁽²⁾.

(1) Voir, *infra*, l'annexe 3 « Diverses auditions de la Délégation ».

(2) Voir l'article « Présidentielle au Cameroun : Paul Biya rempile pour un sixième mandat consécutif », publié le 22 octobre 2011 sur le site Internet *Jeuneafrique.com*.

B. SEPTIÈME SOMMET DES PARLEMENTAIRES DU G8/G20

Présidé par Mme Danielle Bousquet, vice-présidente de la Délégation, le septième sommet des parlementaires du G8/G20 s'est réuni à l'Assemblée nationale, les 17 et 18 mai 2011.

Sur le thème « *Jeunes filles et enjeux de population : les leviers oubliés du développement* », divers ateliers – tels ceux présidés par Mmes Chantal Bourragué et Henriette Martinez, membres de la Délégation, et ayant respectivement pour thèmes « Créer des espaces sûrs et des opportunités pour les filles » et « Inscrire l'enjeu de la population au coeur du respect des engagements pour le développement » – ont réfléchi aux pistes d'action qui pouvaient être proposées. Leurs travaux, présentés à l'Assemblée plénière, successivement présidée par Mmes Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, et Catherine Coutelle, membre de la Délégation, ont abouti au vote d'un « *Appel des parlementaires* »⁽¹⁾.

Après l'approbation de ce texte qui invite les membres du G8/G20, les gouvernements partenaires, les bailleurs de fonds, ainsi que les agences et banques de développement à investir massivement en direction des filles pour développer leurs potentiels et défendre leur autonomie et leur sécurité – que ce soit par conviction humaniste ou par pragmatisme économique –, le sommet a été clôturé par Mme Danielle Bousquet.

La vice-présidente a ensuite participé à la plate-forme « *Égalité femmes-hommes* ». Réunie pour la première fois le 31 mai 2011 par le ministère des Affaires étrangères et européennes, cette réunion a pour objet d'accompagner et d'évaluer la mise en œuvre des objectifs de prise en compte de la politique de genre dans la coopération française au développement. Mme Bousquet y a présenté le bilan du sommet.

C. RENCONTRES DE LA DÉLÉGATION AVEC DES PERSONNALITÉS ÉTRANGÈRES

1. Demandes d'information adressées à la présidente de la Délégation sur la législation relative à la parité dans les conseils d'administration

Mme Marie-Jo Zimmermann a détaillé les dispositions de la loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle à :

– Mme Françoise Hetto-Gaasch, ministre de l'Égalité des chances du Luxembourg, et diverses femmes leaders luxembourgeoises, en enregistrant une

(1) Ce document peut être consulté sur le site Internet de l'Assemblée, à l'adresse de la Délégation : <http://www.assemblee-nationale.fr/13/delf/appel.pdf>.

vidéo destinée à être diffusée au cours d'une table ronde les réunissant, le 8 mars 2011, sur le sujet : « *Quotas de femmes dans les conseils d'administration : vraie avancée ou totale régression ?* » ;

– Mme la commissaire européenne Viviane Reding, lors d'une rencontre à Luxembourg le 21 mars 2011 ;

– Mme Rodi Kratsa, vice-présidente du Parlement européen, responsable de l'égalité entre hommes et femmes et de la coopération euro-méditerranéenne, lors d'une rencontre à l'Assemblée nationale le 30 mai 2011 ;

– Mme Céline Hervieux-Payette, sénatrice canadienne, lors d'une rencontre à l'Assemblée nationale le 5 juillet 2011.

2. Présentation du travail de la Délégation à des délégations étrangères

Mme Bérengère Poletti, vice-présidente de la Délégation, a reçu Mme Odhiambo, députée du Kenya engagée dans la défense du principe d'égalité hommes-femmes dans la représentation politique, le 20 septembre 2011.

Mme Marie-Jo Zimmermann, présidente de la Délégation, a participé au dîner offert par M. Jean-Claude Guibal, président du groupe d'amitié France – Arabie saoudite, en l'honneur d'une délégation de femmes saoudiennes exerçant diverses responsabilités dans leur pays.

Par ailleurs, le fonctionnement de la Délégation et ses axes de travail ont été présentés, le 18 mai 2011, à cinq femmes et à cinq hommes, membres de la commission de la Démocratie parlementaire et des droits des femmes du Parlement du Kirghizistan, et, le 26 mai 2011, à cinq femmes et à un homme faisant partie de la fonction publique de Bavière et venus en stage en France pour en découvrir les institutions.

V. - TABLES RONDES, COLLOQUES ET RENCONTRES

1. Tables rondes et colloques

La Présidente Marie-Jo Zimmermann et les membres de la Délégation ont participé à de nombreux colloques, tables rondes et rencontres, organisés par divers organismes au cours de l'année 2011, notamment :

– les « *Deuxièmes rencontres de la diversité* », le 1^{er} février, mises en place par la Caisse des dépôts et consignations ;

– le colloque organisé, le 8 mars, par la CFTC « *La retraite au féminin... et autres inégalités* », dont une des tables rondes « Les femmes, grandes perdantes de la réforme des retraites » a compté la présence de Mme Marie-Jo Zimmermann ;

– le colloque de l'Association des administrateurs territoriaux sur « *L'accès des femmes aux postes de direction générale dans les grandes collectivités locales et le plafond de verre* », dont Mme Zimmermann a prononcé l'allocution de clôture le 8 mars ;

– le Grand Forum Marie-Claire « *Comment obtenir l'égalité salariale hommes-femmes ?* » organisé le 14 juin et au cours duquel Mme Zimmermann est intervenue sur le sujet « En France, une inégalité toujours criante » ;

– La table ronde « *Les femmes des pays émergents : nouvelle force économique mondiale ?* » organisée le 23 juin à l'Assemblée nationale par l'association « Femme première » et présidée Mme Zimmermann ;

– le colloque organisé par le ministère des Solidarités et de la cohésion sociale sur le partage des responsabilités professionnelles et familiales le 28 juin ;

– L'Université d'été de l'Association « Femmes-Débat-Société » sur le thème « *Femmes, valeurs et société : osons le débat !* » réunie au Conseil économique, social et environnemental le 4 juillet. Mmes Marie-Jo Zimmermann et Bérengère Poletti, respectivement présidente et vice-présidente de la Délégation, ont successivement participé, la première à la table ronde « Que deviennent les relations hommes femmes ? », et la seconde à la table ronde « Que veulent les nouvelles générations » ;

– le colloque « *Femmes dans les conseils d'administration et les comités exécutifs* » organisé par l'Association nationale des directeurs des relations humaines (ANDRH) au Collège des Bernardins, le 16 novembre, au cours duquel Mme Zimmermann s'est exprimée au sein de la table ronde relative aux femmes dans les conseils d'administration ;

– le colloque « *Femmes de méditerranée : égalité des chances* » au Sénat, le 18 novembre ;

– le colloque des Fédérations Pionnières – Ruches d'entreprises auquel a participé M. Jean-Luc Pérat, membre de la Délégation, le 30 novembre ;

– le colloque sur « *L'image des femmes dans les medias* » organisé le 7 décembre ;

– le colloque international organisé le 8 décembre à l'Université Denis Diderot-Paris 7 par la Fondation des femmes pour la Méditerranée et ayant pour thème « *Femmes, réseaux et révolutions : La démocratie à l'épreuve du genre en euro-méditerranée* » ;

– la Conférence « *Favoriser une nouvelle gouvernance* » organisée le 15 décembre à la Bourse de Paris par Mme Agnès Bricard, présidente du Conseil supérieur de l'Ordre des experts comptables et comportant une table ronde « La

parité, facteur de performance et de responsabilité sociale des entreprises » à laquelle a participé Mme Zimmermann.

2. Réunions et rencontres

La Présidente de la Délégation a reçu en 2011 diverses personnalités dont les activités sont en relation avec les travaux de la délégation qu'elles représentent :

– des réseaux professionnels (M. Nicolas Golias, créateur d'une société favorisant la place des femmes dans les conseils d'administration, le 7 juin, à l'Assemblée ; Mme Carole Sintès, directrice générale de la Fédération des entreprises de propriété et services associés, et M. Bertrand Castagne, président de la commission sociale, le 28 septembre, à l'Assemblée ; divers membres de l'Ordre des experts-comptables, le 13 octobre, à Marseille) ;

– des associations prônant l'égalité entre les femmes et les hommes (M. Antoine de Gabrielli, fondateur et président de l'association « Mercredi-papa », et Mme Sophie Michon, le 22 juin ; Mme Valérie Blandeau et divers membres du réseau « Classe Affaire », le 5 juillet ; M. François Fatoux au nom du Laboratoire de l'égalité, le 2 novembre ; Mme Soumia Malimbaum et M. Bruce Roch de l'Association française des managers de la diversité (AFDM), le 8 novembre) ;

– des associations accompagnant des femmes en difficulté (le 11 octobre, Mme Françoise Holder et Mme Agathe Savioz de l'association « Force femmes » qui accompagne les femmes en difficulté pour trouver un emploi à cause d'une double discrimination à l'embauche liée à l'âge et au genre).

– des universitaires français et étrangers désireux d'inclure le témoignage de la présidente, Mme Marie-Jo Zimmermann, dans leurs travaux (étude sur la question du genre et sur la parité des femmes en politique ; recherche sur le sens donné par les députés à la représentation parlementaire au regard des lois sur la parité ; mémoire sur la parité homme/femme au travail ; mémoire sur femmes et conseils d'administration ; mémoire sur la prise en compte de l'égalité hommes/femmes au cours de la dernière réforme des retraites ; étude sur la mise en œuvre de la loi sur la parité dans les conseil d'administration).

ANNEXE 2 : AUDITIONS SUR LE GENRE MENÉES PAR LA DÉLÉGATION

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

– Mme Florence Rochefort, présidente de l’Institut Émilie du Châtelet pour le développement et la diffusion des recherches sur les femmes, le genre et le sexe	163
– Professeure Virginie Martin, chercheuse en sciences politiques et sociales, déléguée à l’égalité des étudiantes et étudiants à la Conférence des Grandes Écoles.....	173
– M. Luc Ferry, président délégué du Conseil d’analyse de la société (services du Premier ministre).....	181
– Mme Françoise Héritier, anthropologue, professeure honoraire au Collège de France.....	191
– M. Serge Lacassie, président de l’Association des Professeurs de Biologie et Géologie et Mme Nicole Faure, membre du bureau de l’association	199
– Mme Brigitte Longuet, avocate, présidente de l’Association pour la promotion des femmes avocats et juristes comme administrateur	204
– Mme Véronique Fouquat, chef du bureau des programmes d’enseignement et de Mme Anne Rebeyrol, chargée de mission sur la prévention des discriminations et l’égalité entre les filles et les garçons (Direction générale de l’enseignement scolaire du ministère de l’Éducation nationale).....	211
– Mme Catherine Vidal, neurobiologiste, directrice de recherche à l’Institut Pasteur	219
– M. Jacques Arènes, psychologue et psychanalyste	231
– Mme Chantal Delsol, membre de l’Académie des sciences morales et politiques	241
– Mme Camille Froidevaux-Metterie, professeure de science politique à l’Université de Reims Champagne-Ardenne.....	251

Audition de Mme Florence Rochefort, présidente de l'Institut Émilie du Châtelet pour le développement et la diffusion des recherches sur les femmes, le genre et le sexe

(procès-verbal du 27 septembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le genre, qui fera au cours de ce mois l'objet de toute une série de conférences organisées par l'Institut Émilie du Châtelet, est une notion qui divise, et sur laquelle je reconnais avoir du mal à me déterminer. Voilà pourquoi j'ai souhaité que la Délégation procède à l'audition de plusieurs spécialistes de la question, comme Mme Florence Rochefort, présidente dudit Institut.

Mme Florence Rochefort. Je vous remercie de me donner la parole et de m'offrir ainsi l'opportunité d'éclaircir les termes du débat. Je suis ici en tant que chercheuse au CNRS, spécialiste d'études de genre, et en tant que présidente de l'Institut Émilie du Châtelet pour le développement et la diffusion des recherches sur les femmes, le genre et le sexe, créé en 2006 sous l'impulsion de la région Île-de-France. Il s'agit d'une fédération de recherche autonome, qui réunit dix-sept partenaires, des universités et de grands établissements.

Le genre est un concept scientifique – et non une théorie – qui s'est peu à peu imposé dans le monde des sciences humaines et des sciences du vivant. Il est utilisé désormais dans de très nombreux travaux de renommée internationale, dans le titre de nombreux ouvrages et chapitres d'ouvrages ainsi que dans le titre d'instituts comme l'Institut Émilie du Châtelet ou de programmes de recherche ou encore de revues sociologiques.

Le terme de « genre » – *gender* en anglais – a mis un certain temps à être adopté par la communauté scientifique. La France est en train d'y procéder de façon beaucoup plus apaisée. Paradoxalement, au niveau politique, il est d'un usage relativement usuel dans les commissions onusiennes ou européennes.

Un tel concept renvoie à la notion de différence des sexes entendue comme une construction sociale, historique, culturelle et politique. Il permet de comprendre comment la catégorisation femme-homme, les notions de féminin et de masculin, de féminité et de masculinité se sont élaborées et organisées. Il s'inscrit en continuité avec les études sur les femmes, les *women studies*, qui sont apparues à partir des années soixante-dix dans le mouvement féministe puis dans le monde universitaire. Aujourd'hui, les études sur les femmes et sur leurs droits sont désormais englobées dans le champ plus large d'« études de genre » qui comprend notamment les masculinités et les sexualités.

Un concept scientifique peut donner lieu à différentes théories dans tout le monde scientifique, d'où plusieurs usages de ce concept, et des résultats scientifiques différents. En l'occurrence, la proposition commune est d'expliquer une construction sociale : comment les sociétés, dont certaines peuvent être très différentes des nôtres d'un point de vue anthropologique, ont organisé, pensé, catégorisé le féminin et le masculin et la différence des sexes. Les *women studies* travaillaient déjà sur cette proposition, sans utiliser le terme de genre. C'est en ce sens qu'on peut relever une continuité.

Une des premières tâches conceptuelles a été de remplacer la notion de « la femme » qui apparaît par exemple déjà dans nombre de textes historiques par « les femmes ». Ce fut presque une révolution scientifique que de s'interroger sur un groupe, une catégorie, politique, diversifiée et non pas une représentation unique. Cette interrogation s'est vite accompagnée d'une autre réflexion sur les « rapports sociaux de sexe », expression

qui permet de montrer qu'il s'agit bien de l'étude d'une relation, et notamment d'une relation de pouvoir, et de souligner que c'est à l'intérieur de cette relation que s'établissent les définitions, les statuts, les rôles attribués aux femmes et aux hommes. C'était aussi une façon de refuser le terme de « condition » qui pouvait sembler fixiste, immuable ou prédestiné.

Les études de genre ont pour objectif de faire apparaître ce qui est souvent invisible et de poser des questions que l'on ne posait pas auparavant, afin de comprendre comment s'est instituée historiquement cette naturalisation qui trame la pensée et l'organisation de la différence des sexes à travers des relations sociales multiples. Elles s'interrogent aussi sur les inégalités puisque dans toutes les sociétés, les rapports sociaux sont hiérarchisés, notamment sur une valence différentielle féminin/masculin. Il fallait essayer de comprendre les différentes formes et modalités de ces rapports et d'analyser comment ils ont pu éventuellement changer.

La distinction entre la femme et l'homme renvoie, dans le sens commun, à la nature, ou ce qui est supposé être la nature. L'utilisation du concept de genre permet de prendre une distance à l'égard de ce puissant préjugé et procède de la volonté de dénaturer ces catégories pour mieux les questionner. Quand on dit « dénaturer », cela ne signifie pas que l'on nie des aspects biologiques, mais que l'on nie le fait que tout s'explique par ce biais.

Pendant longtemps, la maxime « *tota mulier in utero* » renvoyait à l'idée que toute la femme était forcément définie par sa naturalité, c'est-à-dire par ses fonctions reproductives. Une telle idée, qui revenait à justifier que la femme n'avait pas accès à un autre statut que celui de la maternité, a déjà été mise en cause dans nombre de querelles philosophiques. C'est dans ce même courant de pensée égalitaire que s'inscrit le concept de genre. Il permet de réfléchir de façon plus efficace et plus scientifique.

Le concept a émergé aux États-Unis, notamment à travers la psychiatrie, dans les années soixante. Il était utilisé pour désigner le « sexe social », qui était ainsi différencié du « sexe biologique » – de la même façon qu'en psychologie, on différencie l'identité individuelle et l'identité sociale.

Le terme de genre s'inspire aussi, tout simplement, de la grammaire qui distingue le genre féminin du genre masculin, et prouve que cette distinction relève d'une convention ; on sait par exemple que, suivant les langues, un objet peut-être féminin ou masculin.

Par ailleurs, on a compris que les définitions du masculin et du féminin pouvaient varier et plus encore celles de la féminité et de la masculinité – au XVIII^e siècle, les hommes nobles portaient une perruque et étaient maquillés et poudrés. On sait que les normes du masculin et du féminin peuvent elles-mêmes évoluer et que certaines sociétés, comme celle des Inuits, ont même une troisième catégorie. De même certaines langues possèdent un genre neutre.

En fait, chaque société développe ses propres approches et ses propres modes de compréhension de la différenciation sexuelle. Cela n'amène pas à nier l'existence de cette différenciation, mais simplement à s'interroger sur la façon dont elle est élaborée symboliquement, philosophiquement et socialement. À partir de cette organisation cognitive, on peut analyser des statuts, des rôles, des normes et comprendre comment elles évoluent et à quels symboles elles sont associées.

Cette analyse est indissociable d'un questionnement sur les formes de hiérarchisation. Car on sait – notamment avec les travaux de Françoise Héritier – que, dans les sociétés « primitives », à partir de l'observation des différences sexuées, s'est élaborée une association entre des qualités et des formes qui s'est traduite par une hiérarchisation fondée sur le fait que les femmes ne maîtrisaient pas leurs flux, et qu'en même temps les sociétés tentent de s'approprier leur pouvoir de donner naissance aux enfants, en particulier à des hommes ; cette double articulation entre infériorisation et fascination marque depuis longtemps les rapports de genre.

Il s'agit alors de comprendre comment cette hiérarchisation fonctionne, dans ses implicites, dans ses effets, dans ses formes de pouvoir. Le « féminin et le masculin » sont aussi des outils qui trament les relations de pouvoir. Quand on veut déprécier une personne ou une catégorie, on la féminise. Le langage porte cette dépréciation.

Le genre permet de s'interroger sur des inégalités croisées. De plus en plus souvent, on implique dans les études de genre un questionnement sur les « intersections » entre différents types de hiérarchisation ou d'appartenance de classes, religieuses, raciales, etc. Ainsi, ce système de pensée de genre ne fonctionne pas seul, mais en lien avec d'autres contextes.

On s'interroge également sur les transmissions : qu'est-ce qui se transmet de génération en génération, de culture en culture ? Qu'est-ce qui se transforme ? Quels sont les moments de rupture ? L'histoire prend toute son importance dans cette recherche.

Mais cette recherche est forcément pluridisciplinaire. L'une des vocations de l'Institut Émilie du Châtelet est précisément de favoriser le dialogue entre les disciplines. Le concept de genre permet non seulement de confronter la façon dont les sociétés élaborent une différence, mais aussi la façon dont les différentes disciplines analysent ce processus. En effet, chaque discipline a sa façon de mettre l'accent sur tel ou tel phénomène : l'anthropologie voit plutôt des invariants et des grandes lignes de fond ; l'histoire souligne plutôt des ruptures et des contradictions ; les sciences du vivant, qui elles aussi ont leur histoire, ont varié dans leur approche de la physiologie et des différences biologiques et elles peuvent dialoguer, au travers d'études interdisciplinaires, avec la philosophie ou la sociologie.

Il importe de s'interroger également sur les hommes – ce que l'histoire des femmes ne permettait pas suffisamment. Or les hommes sont pris eux aussi dans ce système symbolique, ils peuvent aussi en être victimes. Ainsi, toute une catégorie de travaux s'intéresse au masculin ou à l'histoire des hommes et des masculinités.

Le sexe comme caractéristique biologique, mais aussi les sexualités sont des sujets majeurs dans les études de genre ; là encore, les travaux anthropologiques, historiques, philosophiques, peuvent confronter leur éclairage pour comprendre non seulement les relations entre les femmes et les hommes mais aussi plus généralement les rapports sexués, c'est-à-dire liés aux connaissances et aux représentations rattachées au « sexe » et aux sexualités, et à la façon dont les sociétés norment les sexualités.

Récemment, des polémiques sont parties du débat entre sexe et genre. Depuis de nombreuses années, notamment à travers l'histoire, on s'aperçoit que cette catégorie de « sexe », au sens scientifique et médical, est aussi conditionnée par un contexte historique et social. Thomas Laqueur a montré que du Moyen Âge au XVIII^e siècle, on considérait que les femmes et les hommes relevaient d'une même morphologie sexuelle : les femmes étaient des hommes « manqués », dont les organes génitaux n'avaient pas réussi à se développer, ce qui

les rendait inférieures mais d'une « nature » identique. Au XVIII^e siècle, ce schéma bascule vers l'idée d'une différence irréductible, la médecine considérant qu'il s'agit vraiment de deux natures différentes. Ainsi, la hiérarchisation plus/moins a cédé le pas à une différenciation complète qui a figé les femmes dans leurs caractéristiques sexuées : tout s'expliquait par celles-ci.

L'histoire des sciences nous apprend donc que c'est à certains moments, dans des contextes particuliers et à un certain stade d'élaboration du savoir scientifique qu'émergent ou se peaufinent ces théories de la différenciation et de la différence des sexes.

Où en est-on aujourd'hui ? Un débat récurrent agite le monde scientifique et les médias autour de l'inné et de l'acquis, dans le monde des sciences du vivant et dans les sciences humaines. Les études sur le genre insistent sur la construction sociale de cette problématique de la différence. Catherine Vidal, neurobiologiste, insiste beaucoup sur les différentes avancées de la neurobiologie et de l'observation du cerveau pour réfuter les idées de sexuation des cerveaux (Mars et Vénus). Elle démontre brillamment qu'il y a autant de différence entre des cerveaux observés entre des groupes de même sexe que ce qu'on a voulu démontrer à partir de groupes de femmes et d'homme et que la plasticité du cerveau permet des évolutions et des adaptations constantes au milieu extérieur ; en bref que le cerveau n'a pas de sexe et que les hormones sexuelles n'agissent pas sur le cerveau.

Il ne s'agit pas de nier une différence biologique ou sexuelle, c'est-à-dire d'organes sexuels reproducteurs, mais de se défier de ce qu'on déduit des conséquences que ces organes reproducteurs ont sur les individus. L'histoire de la science montre tant d'exemples de résultats tout à fait biaisés par les préjugés sur la différence des sexes pris comme hypothèse intangible.

Nous avons hérité d'une conception où la physiologie déterminait l'individu et d'ailleurs, il existe encore des écoles scientifiques qui produisent ce type de connaissances. Le débat se développe autour des protocoles d'enquête scientifique, et la façon dont ils influent sur la différenciation des comportements ou des rôles, compte tenu de la culture de genre des individus. Il faut savoir que certains médecins ont justifié le fait que les femmes ne devaient pas voter par leurs hormones ! Les arguments scientifiques ne sont pas plus neutres, ni dégagés des préjugés de la société qui les produit. Les études de genre permettent d'insister sur le contexte dans lequel sont élaborées ces théories.

L'autre point fort du débat touche à l'homosexualité. Les différents types de sexualité sont de plus en plus admis comme relevant d'un choix privé d'orientation sexuelle. Certaines revendications du mouvement gay et lesbien (mariage, homoparentalité notamment) sont en voie d'acceptation et de banalisation dans le monde occidental. L'homosexualité n'est plus diabolisée, ni considérée comme anormale mais comme participant à la diversité des sexualités. Les études de genre contribuent largement à la remise en question de l'idée de normalité et d'anormalité et étudient les discriminations liées aux orientations sexuelles. Les sexualités sont devenues un sujet d'étude historique et sociologique.

J'espère vous avoir apporté quelques éléments de clarification. Je plaiderais plutôt pour une dédramatisation du débat, même si la question du genre n'est pas si simple à comprendre. Il n'est pas anormal qu'elle suscite des interrogations, des doutes, voire des craintes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'ai été très surprise de la violence des polémiques qui sont nées autour de certains manuels scolaires. Ayant été moi-même

professeure, j'ai toujours fait confiance aux enseignants qui sont à même d'apprécier le contenu d'un ouvrage et de diffuser un message aux élèves.

Mme Florence Rochefort. Je crois que ces polémiques sont parties d'une mauvaise interprétation des extraits des manuels incriminés.

On peut lire par exemple que : « l'identité sexuelle et les rôles sexuels dans la société avec leurs stéréotypes appartiennent à la sphère publique » ou que : « l'orientation sexuelle, les choix d'orientation sexuelle font partie de la sphère privée ». Certains y ont vu l'idée que l'on pouvait encourager à choisir l'homosexualité !

Or le manuel traite du programme scientifique sur la reproduction, sur la façon dont on détermine les femmes et les hommes, et l'homosexualité n'est plus un tabou, c'est même une question dont il faut parler notamment parce qu'on a à déplorer le suicide de jeunes homosexuels. Pourquoi ne pas provoquer le débat pour dire que ce n'est pas une détermination biologique mais une détermination privée ? Et montrer que les rôles sexués sont déterminés par la société ; les programmes d'histoire et de lettres peuvent aussi le démontrer suffisamment.

Dans un des chapitres, on peut lire aussi que certains hommes ne sont pas tout à fait XY et certaines femmes pas tout à fait XX. Faut-il s'en choquer ? C'est un fait avéré par de récentes découvertes scientifiques (un colloque de l'IEC a traité de cette question en juin).

Certains ont fait une interprétation dramatisée du contenu de ces articles. Pourtant le premier communiqué de l'enseignement catholique soulignait : « Nous sommes choqués, mais il n'y a pas matière à dramatiser ».

Que certaines personnes de l'enseignement catholique aient pu être choquées ou gênées par l'usage de ces manuels, on peut le concevoir. Mais de là à en demander l'interdiction pour tous les élèves ! Il convient de prendre en compte plusieurs éléments : d'abord, chaque établissement choisit ses manuels et, de ce fait, aucun manuel précis n'est obligatoire ; ensuite, les manuels incriminés ne contiennent aucune contre-vérité scientifique condamnable ; enfin, comme vous l'avez fait remarquer, c'est à l'enseignant de commenter ce qu'il trouve dans les livres.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les enseignants sont-ils formés ?

Mme Florence Rochefort. Je pense que cette formation a débuté. Elle existait en tout cas dans des instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM). Mais vous soulevez une bonne question, il est urgent de restituer ce qui a pu être élaboré dans la communauté scientifique sur le genre à la communauté enseignante ou à la formation pour adulte.

L'institut Émilie du Châtelet a précisément pour vocation la valorisation de la recherche. Il met sur son site internet toute une série de conférences et de manifestations scientifiques filmées, qui peuvent être d'un usage relativement aisé pour que les enseignants se familiarisent avec les études de genre. Mais il y a encore fort à faire.

Les éditions Belin, pour leur part, ont publié un manuel, dont on a parlé dans la presse, qui s'intitule « *La place des femmes dans l'histoire. Une histoire mixte* ». C'est Mnémosyne, association de promotion pour l'histoire des femmes et du genre – à laquelle j'appartiens également – qui en a eu l'idée : elle souhaitait offrir aux enseignants un outil

leur permettant d'intégrer à chaque intitulé du programme scolaire les apports de l'histoire des femmes et du genre.

Je précise que ce n'est pas un « contre manuel », mais un outil à destination des enseignants, qui a reçu une subvention de la région Île-de-France. Plusieurs régions l'ont acheté et le diffusent gratuitement dans des lycées.

Il a fallu dix ans pour l'élaborer – trouver des soutiens, réunir une équipe importante, faire en sorte que le récit historique rentre dans les grilles des programmes, lesquels, entre-temps, avaient pu changer. Mais ce fut une expérience très enrichissante, portée par une association dont la raison d'être est de valoriser les acquis de la recherche et de les mettre à disposition de tout un chacun, en particulier de la communauté enseignante.

M. Guenhaël Huet. Comme vous l'avez bien dit tout à l'heure, le sujet est complexe, ce qui implique un discours nuancé ; il faut en effet se méfier du réductionnisme.

Pour ma part, j'ai signé la lettre adressée au ministre de l'Éducation nationale en toute connaissance de cause, et non pour des raisons de politique politicienne. Je l'ai fait parce que je voyais dans certaines formules, dans certains passages, un déni de réalité. À l'inverse, j'ai refusé de m'associer à un second courrier publié sous forme de tribune par la presse, parce qu'il reflétait une certaine forme de rejet de l'homosexualité, ce qui ne me semblait pas acceptable.

Que la femme et l'homme ne puissent pas s'expliquer uniquement par des critères biologiques et physiques, j'en suis tout à fait d'accord, et le concept de genre a beaucoup à nous apporter. Mais il ne faut pas aller jusqu'à dénier ces mêmes différences entre les femmes et les hommes.

Il faudrait être en dehors des réalités pour considérer les êtres humains comme des animaux uniquement fondés sur des critères physiques. Reste que certaines formules, relevées dans différents ouvrages étaient, elles aussi, en dehors de la réalité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. À quelles formules faites-vous allusion ?

M. Guenhaël Huet. Je ne les ai pas en tête.

Le concept de genre me convient parfaitement, à la condition *sine qua non* que l'on ne dénie pas la réalité de critères physiques incontestables.

Mme Florence Rochefort. Il conviendrait sans doute de réfléchir aux formules qui ont pu prêter à ce type d'interprétation.

Mais les chapitres incriminés présentent les organes génitaux et l'appareil reproducteur de la femme et de l'homme, que les élèves doivent connaître pour le bac et il n'y a pas là de déni de l'anatomie femelle ou mâle, côté humain. Certes, et c'était nouveau, conformément à une recommandation, au lieu de se contenter d'expliquer la reproduction avec des planches anatomiques à partir des gamètes, les auteurs ont essayé de montrer que ce système était englobé dans une société. Peut-être les formules étaient-elles ambiguës ? Peut-être aussi ont-elles été sorties de leur contexte ?

Il s'agit simplement de rappeler cette phrase de Simone de Beauvoir selon laquelle on ne naît pas femme, mais on le devient. Elle signifie que nous naissons avec un sexe, mais

que nous ne sommes pas pour autant femelle ou mâle ; on est caractérisé XX ou XY, et on devient un individu sexué avec toute la symbolique qui va autour par l'apprentissage, l'éducation, l'insertion sociale.

Ces manuels ont introduit l'idée que le biologique s'insère dans des rapports sociaux plus complexes, et notamment à travers la question du transsexualisme et du transgenre. C'est en effet à partir de l'étude du transsexualisme que le concept de genre a été élaboré et c'est un fait social déterminant pour comprendre la complexité des constructions sociales du féminin et du masculin.

M. Guenhaël Huet. Avec Simone de Beauvoir, on est dans la philosophie. Dire qu'on ne naît pas femme mais qu'on le devient n'est pas autre chose que la transposition à la femme de la philosophie existentialiste. Cela ne me dérange en rien. En revanche, ce qui me dérange, c'est le retour au scientisme. Quand on est dans le domaine des idées, on n'est pas dans le domaine des faits. Quand on est dans le domaine des sciences humaines, on n'est pas dans le domaine des sciences de la nature. *A fortiori*, quand on est dans le domaine philosophique, on n'est pas dans le domaine scientifique. Je sais bien qu'il n'y a pas de barrières étanches entre toutes ces disciplines. Reste que les sciences de la nature ne sont pas de la philosophie. Il ne faut pas qu'une théorie, quelle qu'elle soit, repose sur un déni de réalité. Sinon, ce n'est plus une théorie, c'est une utopie.

Mme Florence Rochefort. Le désaccord porte sur l'idée qu'il y aurait déni de réalité. Personnellement, je n'en perçois pas. Je vois plutôt là une manière de présenter certains faits scientifiques tout en s'interrogeant sur leur signification et sur la façon dont ils s'inscrivent dans la société.

Mais prenez l'exemple du concept de nature. Peut-on affirmer qu'il y a une nature biologique et une nature philosophique, ou une nature telle que le conçoit le christianisme ? Il s'agit, là encore, d'une interprétation de faits biologiques. On est toujours dans une interprétation. Que l'on puisse décrire un mécanisme reproducteur et, en même temps, suggérer à des élèves que ce processus n'a pas des conséquences sociales simplistes me semble intelligent.

M. Guenhaël Huet. Cela me va aussi très bien.

Mme Florence Rochefort. Je vous suggère d'auditionner un biologiste ou un professeur des sciences de la vie et de la Terre (SVT) et de lui demander ce qui lui semble choquant.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. À quel moment est-ce enseigné ?

Mme Florence Rochefort. En classe de première. C'est un des grands chapitres du programme de SVT, sur la reproduction.

Mme Danielle Bousquet. J'ai été stupéfaite de constater que Guenhaël Huet avait signé ce texte. Mais maintenant, je comprends mieux pourquoi.

Je constate par ailleurs que tout le travail de la Délégation tourne autour du concept de genre : valorisation du masculin et dévalorisation du féminin, inégalités vécues au quotidien, etc.

Enfin, je suis persuadée, moi aussi, que cette polémique est en rapport avec le débat qui s'est développé autour de certaines revendications des homosexuels (mariage,

homoparentalité, etc.) C'est ce débat qui a amené certains collègues de l'UMP à monter au créneau. Pourtant, le concept de genre ne se limite pas à de telles questions.

M. Guenhaël Huet. Je ne ferais pas partie de la Délégation si je rejetais ce concept de genre. Simplement, un certain équilibre de présentation me semble nécessaire.

M. Florence Rochefort. Si vous avez senti un déséquilibre, c'est peut-être parce que, immédiatement après avoir expliqué certaines différences biologiques, on a mis en avant leur manque de pertinence au niveau social. Mais c'est ainsi que nos sociétés fonctionnent. Et c'est grâce à cela que les femmes ont acquis des libertés qui leur permettent de ne pas être des reproductrices, ou des mères, ou des mères potentielles 24 heures sur 24.

Les théories que Judith Butler développe dans son essai *Trouble dans le genre* ont profondément renouvelé les façons de poser ces questions. Ses propositions philosophiques sur la construction des normes de la féminité et de la masculinité, à travers des codes et des performances, sont très intéressantes. Elles encouragent à comprendre comment les individus se construisent, jouent avec les codes notamment vestimentaires, avec le maquillage, les cheveux, les signes extérieurs et théâtralisés de féminité et de masculinité. Notre travail est de comprendre comment les sociétés produisent à la fois des normes, des contre normes, des marges, etc. et comment l'identité sexuée est une construction sociale et individuelle.

Une autre proposition, considérée par les adversaires du genre comme plus sulfureuse, est aussi intellectuellement très stimulante : ne pas considérer l'homosexualité comme une déviation ou une marginalité, mais comme une potentialité humaine au même titre que l'hétérosexualité. Ce n'est pas si révolutionnaire, si l'on veut bien considérer les apports de la psychanalyse depuis le début du XX^e siècle, mais il s'agit de remettre en cause le point de vue dominant de l'hétérosexualité dans la formation des savoirs. C'est en écho à une transformation profonde de nos sociétés qui provoquent des craintes et des résistances.

Une des craintes provoquées par les études de genre est l'idée qu'on irait vers une indifférenciation des sexes. Tout prouve le contraire dans la mesure où notre société continue à survaloriser la masculinité et la féminité. On ne doit pas négliger l'effet d'une surinterprétation politicienne du débat, au moins de la part de certains. Lorsque l'on étudie les manuels, on est un peu étonné. Cela semble du procès d'intention !

M. Guenhaël Huet. Je souhaite réfléchir sur les sujets dont vous avez parlé, comme l'homoparentalité, l'homosexualité ou le mariage homosexuel, sans pour autant dénier la réalité. On peut très bien aborder ces problèmes sans dire qu'il n'y a pas de différence biologique entre les femmes et les hommes.

Mme Florence Rochefort. Aucun manuel ne proclame cela.

M. Guenhaël Huet. Pour ma part, je ne cherche pas de tels débats. C'est bien pourquoi j'ai refusé de signer un deuxième texte, qui nous aurait fait franchir un degré supplémentaire. Mais il est bien clair que certains de mes collègues voulaient aller plus loin et, d'une certaine façon, pousser l'avantage.

Mme Florence Rochefort. Du côté de la recherche, les études se poursuivent sur les questions de sexe et genre. Priscille Touraille dans le numéro récent du *Journal des anthropologues* (juin 2011) a publié un article intéressant où elle pointe les ambiguïtés de langage à propos de sexe et genre. Elle insiste sur les efforts que les spécialistes du genre devraient faire pour réintroduire le terme de « sexe », entendu comme une donnée biologique. Ainsi, il y aurait d'un côté « le sexe » et de l'autre côté « les sexes ». Le genre

permettant d'interroger les deux notions. Elle insiste sur la différence qu'il y a entre « avoir un sexe » et « être un sexe ». N'a-t-on pas entendu souvent que les femmes « étaient » le deuxième sexe ? On disait même « le sexe » pour désigner les femmes.

En conclusion, pour en revenir à notre question initiale, il me semble que la polémique autour des manuels est une mauvaise polémique, qui fait du tort à l'ensemble de celles et ceux qui veulent réfléchir et refuser les inégalités.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Parce que l'on n'a pas l'habitude de dialoguer.

Mme Florence Rochefort. Je vous remercie d'autant plus pour ce dialogue cordial autour du concept de genre.

M. Guenhaël Huet. Un dernier mot très bref. Au moment où a éclaté cette polémique, le professeur Axel Kahn s'est exprimé sur les ondes. Il y a indiqué que l'être humain ne pouvait se réduire à des considérations biologiques. Je suis tout à fait d'accord avec lui. Je dis simplement qu'il n'est de l'intérêt de personne, et surtout pas des femmes, d'essayer de nier les différences biologiques. On ne gagne jamais rien au déni de réalité. C'est en ce sens que j'ai souhaité réagir. Il faut se garder de certaines dérives.

Mme Florence Rochefort. Je parlerai plutôt de surinterprétation, dans un contexte de peur face à des changements qui sont en train de s'opérer.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame Rochefort, je vous remercie.

Audition de la Professeure Virginie Martin, chercheuse en sciences politiques et sociales, déléguée à l'égalité des étudiantes et étudiants à la Conférence des Grandes Écoles

(procès-verbal du 27 septembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous poursuivons notre cycle d'auditions sur la question du genre en recevant Mme Virginie Martin, chercheuse en sciences politiques et sociales.

Mme Virginie Martin, chercheuse en sciences politiques et sociales. Le débat sur la notion de genre est une tradition ténue en France. Les chercheurs français ont préféré consacrer leurs travaux au féminisme et à l'égalité femmes-hommes. Toutefois quelques chercheurs se sont emparés du sujet, parmi lesquels on peut citer Christine Delphy et Marie-Hélène Bourcier. Dans les pays anglo-saxons, en revanche, dès les années 1950 mais surtout dans les années 1970, la question du genre a fait l'objet d'une littérature très abondante et des dissensions sont apparues, notamment aux États-Unis et en Angleterre.

Il existe de nombreuses façons d'être féministe et de penser les questions d'égalité et de genre. La pratique des *gender studies* est ancrée dans la culture anglo-saxonne, particulièrement la culture américaine. Les travaux de Judith Butler sont désormais bien connus en France, même s'ils sont encore très dérangeants et assez peu diffusés. Elle n'a été traduite en français que tardivement, par une petite maison d'édition. Nous avons, en France, une conception plus traditionnelle de l'égalité.

Il existe donc plusieurs façons d'être féministe et de penser l'égalité et le genre, qui chacune recouvre une conception politique différente de la société. Cela déplairait à mes amis et collègues de m'entendre dire cela, mais je ne pense pas que nous, chercheurs, ayons trouvé la vérité sur la question du genre. Pour moi, un chercheur est aussi un citoyen, ou une citoyenne, et de ce fait il n'est pas toujours parfaitement neutre – et lorsqu'il l'est, sa neutralité est illusoire.

Je suis donc une chercheuse engagée, même si mon engagement n'a rien de politique. Car travailler sur la question du genre ne se fait pas par hasard : c'est déjà une forme d'engagement. Je suis responsable d'une chaire sur le genre dans une *Business school* : je vous assure que dans une école de management, les élèves qui étudient la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ne sont pas les mêmes que ceux qui étudient les fusions-acquisitions. Les études de genre et celles sur l'égalité femmes-hommes recouvrent deux conceptions politico-sociales différentes. Je travaille sur le genre et c'est une chose que j'assume totalement.

Je me félicite du débat qui a eu lieu sur les études de genre, après la polémique qu'elles ont suscitée, mais je ne suis pas d'accord avec les chercheurs qui prétendent qu'en tant que scientifiques ils connaissent la vérité – qui n'a rien à voir avec le débat qui, lui, est politique. Cette dichotomie entre les politiques et les scientifiques, sorte de « mur de Berlin », me paraît illusoire et pas très honnête. Je signerais encore la tribune s'il le fallait, mais avec une petite nuance. Il existe des féministes dans les terres d'Islam, mais leur féminisme est très traditionaliste. Doit-on rejeter les féministes d'Iran, d'Arabie Saoudite, du Maroc, aux confins de la civilisation ? Nous, chercheurs sur le genre, nous pourrions accepter cette forme de féminisme si notre position n'était pas politique. Mais nous la condamnons, ce qui prouve que notre position est également politique.

La vérité est très complexe et je ne prétends connaître que ma propre vérité. Une chose doit être claire : ce débat épistémologique et intellectuel doit vous aider à comprendre les positions des uns et des autres.

Il existe une vision essentialiste, liée à la nature de ce que nous sommes, qui s'intéresse au sexe et non au genre. Cette vision sexuée des problématiques nous amène à regarder l'individu par rapport à son âge, sa race, son sexe. Selon que vous êtes une femme ou un homme, vous serez éduqué(e) différemment et vous serez assimilé(e) à ce que la biologie a fait de vous et enfermé(e) dans un modèle auquel vous devrez correspondre.

Certains courants de pensée prônant l'égalité femmes-hommes admettent qu'il peut y avoir égalité dans la différence. C'est le cas du féminisme espagnol ou du féminisme libéral, qui sont relativement traditionnels. Ces courants de pensée, auxquels je n'adhère pas, admettent que les femmes et les hommes, biologiquement différents, se complètent et peuvent donc être égaux dans la différence : l'homme est alors le symbole de l'autorité tandis que la femme se consacre au soin, au *care*.

D'autres courants féministes ont considéré cette forme de féminisme comme un véritable enfermement en arguant que cette prétendue égalité confère au papa l'autorité, l'espace public, et qu'elle limite la maman au soin et à l'espace domestique. Pour certains auteurs, dont Christine Delphy, il ne s'agit pas d'une égalité dans la différence mais d'une forme de hiérarchie, puisque certains ont accès à des domaines auxquels d'autres n'ont pas accès.

Les féministes qui ont adopté une vision « genrée » de l'histoire – dont je fais partie – entendent déconstruire le concept de sexe pour aller vers celui de genre et dépasser la dichotomie femmes-hommes, cette « ultra-naturalisation » qui enferme chacun d'entre nous dans sa performance de sexe : je suis une fille, je dois me comporter comme une fille et subir certaines discriminations puisque les femmes et les hommes sont complémentaires. Les féministes qui travaillent sur les théories de genre refusent d'enfermer les personnes dans une telle hiérarchie.

Les théories de genre ont pour objectif de « désessentialiser », de « dénaturaliser », de « débiologiser » cette conception de la société qui consiste à voir un individu en tant que femme ou en tant qu'homme. La question ne se pose plus en termes de sexe biologique. Cette dénaturalisation des rapports sociaux va faciliter l'action politique puisqu'elle s'adresse à des individus à qui il est permis de préférer le *care* ou les ressources humaines. Sur le plan professionnel, cette vision genrée ouvre de nombreuses portes. Mais tous les courants féministes ne pensent pas ainsi. Je parle en tant que chercheuse qui travaille sur les théories de genre et nullement au nom des chercheurs qui travaillent sur les théories féministes ou sur l'égalité femmes-hommes.

Qu'est-ce qui différencie le sexe et le genre ? Le sexe est biologique, naturel, tandis que le genre est une construction sociale et culturelle. Le premier est inné, il relève de l'essence ; le second est acquis et relève de la conscience. Le sexe est indiscutable, le genre est plus questionnable.

Cette acception non essentialiste du sexe permet de questionner le féminin et le masculin et de remettre en cause les attributs et les rôles qui leur sont traditionnellement accolés. Si je m'adresse à un individu, ce n'est pas forcément avec la kyrielle de qualificatifs qui accompagnent le fait qu'il soit une femme ou un homme. La femme est intuitive, elle a un sixième sens, elle est diplomate et elle adore le soin : confions-lui la communication ou

les ressources humaines. Dans une société sexuée, chaque individu doit performer le genre, c'est-à-dire correspondre à ce que l'on attend de lui.

Les théories de genre brouillent ces catégories en admettant qu'il existe des individus de sexe masculin qui aiment le développement durable, ont envie d'aller chercher leurs enfants à l'école, et que tous les hommes ne sont pas forcément *traders* à Wall Street. Vous comprenez bien que la vision genrée de la société correspond à une conception politique différente.

Avec son livre intitulé « Trouble dans le genre », Judith Butler nous permet de franchir une barrière supplémentaire car la vision biologique, qui implique une répartition traditionnelle des rôles, induit la prédominance de l'hétérosexualité : papa et maman, homme et femme, se complètent et sont égaux dans leur différence. Ce féminisme classique – que, contrairement à d'autres chercheurs, je ne rejette pas – repose sur une vision biologique de la société. Dans une célèbre université de Barcelone, les femmes ont organisé un colloque qui a eu un grand retentissement sur le thème du *Work-life balance*, à savoir comment apprendre à conjuguer vie privée et vie professionnelle. Je me devais d'évoquer devant vous ces différents courants.

L'égalité dans la différence repose sur une norme, celle de l'hétérosexualité. Les auteures comme Judith Butler, Christine Delphy et Marie-Hélène Bourcier ont cassé ces codes en considérant l'individu au-delà de son « hétéro-normativité ». Il n'est donc plus nécessaire qu'il y ait complémentarité entre les femmes et les hommes. Conséquemment, l'homosexualité, féminine ou masculine, est parfaitement acceptée, voire contenue dans les théories genrées. Cela explique pourquoi cette question a suscité une telle polémique. En France, nous sommes encore timides sur cette question, mais Judith Butler va encore plus loin en acceptant la transsexualité : je performe le genre, mais celui que je choisis.

Cette conception a des conséquences concrètes. Je me rends souvent à Cambridge et à Londres pour y enseigner. J'ai souvent vu dans les rues des jeunes distribuer des prospectus sur l'homoparentalité et des publicités proposant des kits d'ovocytes aux populations lesbienne et gay et aux transsexuels. C'est une nouvelle conception de la société. Il n'y a donc pas d'innocence dans la théorie du genre.

Cette conception remet naturellement en question la notion de parentalité. En outre, si nous adoptons une approche totalement genrée, ce qui suppose que nous ne nous intéressons plus du tout au fait qu'une personne soit une fille ou un garçon, il devient totalement absurde de défendre les quotas. D'ailleurs Judith Butler était favorable aux quotas il y a vingt ans, mais ce n'est plus vrai aujourd'hui car pour elle il n'existe que des individus.

Tout cela montre que les bonnes intentions sont parfois contrariées par la réalité. Je suis pour ma part totalement schizophrène, étant à la fois totalement en accord avec les théories de Judith Butler et très favorable aux quotas, mais j'assume mes contradictions.

Ces théories intellectuelles et ces représentations scientifiques sous-tendent des visions différentes de la société et ont donc des conséquences sur celle-ci. Le débat n'est pas politiquement neutre.

Mme Danielle Bousquet. Je suis très attirée par l'approche « genrée » de la réalité sociale, mais je n'étais jamais allée aussi loin. Peut-on réellement tirer un trait sur la réalité biologique ?

Mme Virginie Martin. La position de Judith Butler est parfaitement cohérente : le fait de dépasser la vision sexuée de la femme et de l'homme, du féminin et du masculin, trouble les catégories de genre puisque l'on peut naître femme et devenir homme, voire changer de sexe. Mais entendons-nous bien, pour Judith Butler la transsexualité est un cas d'école, ce n'est nullement un objectif.

Mme Danielle Bousquet. C'est un raisonnement intellectuel, car la transsexualité est un phénomène marginal.

Mme Virginie Martin. C'est vrai, mais la conception de Judith Butler n'est pas neutre sur le plan social puisqu'en acceptant la transsexualité, elle ne s'intéresse qu'à l'individu au sens le plus strict possible. Elle supprime la norme hétérosexuelle, ce qui ouvre la porte à toutes les sexualités. Si nous adoptons cette vision « débiologisée » de la société, nous ne pouvons refuser aux homosexuels, femmes ou hommes, le droit d'avoir des enfants.

Si l'égalité dans la différence, prônée par le féminisme espagnol, recouvre la volonté de conserver intacte la cellule familiale, les études de genre, en particulier les travaux de Christine Delphy, de Marie-Hélène Bourcier ou de Judith Butler, vont jusqu'à ne plus parler de sexe.

Mme Danielle Bousquet. La réflexion bioéthique est également impactée par ces recherches car on peut imaginer qu'un jour les hommes pourront être mères. Dès lors que l'on admet que le masculin est une construction sociale, on peut envisager de la déconstruire, au risque de faire apparaître la théorie du genre comme l'aboutissement logique de notre société. Ce serait extrêmement dangereux car nous pourrions être tentés de la rejeter en bloc.

Mme Virginie Martin. Si certains n'avaient pas eu cette idée en tête, la récente polémique n'aurait pas eu lieu.

Mme Danielle Bousquet. Laisser entendre que la théorie du genre est l'aboutissement logique de notre société est diabolique car cela pourrait nous amener à revenir, en réaction, à une vision très classique du féminisme.

Mme Virginie Martin. Je suis très proche des théories de Christine Delphy et de Judith Butler, et il est hors de question pour moi de m'exiler en Espagne...

La vision essentialiste sous-tend une hétéro-normativité que bousculent les théories du genre. Personne ne peut ignorer cela. Les recherches bioéthiques visant à permettre aux hommes de porter des enfants impliquent des bouleversements dont personne ne sait jusqu'où ils iront.

M. Jean-Luc Pérat. J'ai l'impression, madame, que vous êtes dans une bulle alors que nous, membres de la Délégation, sommes sur le terrain pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Il me semble que vous philosophez beaucoup et qu'il faudra plusieurs décennies pour en arriver au stade que vous décrivez.

Je respecte vos travaux et la théorie du genre me séduit en ce qu'elle met en avant l'individu, mais les élus que nous sommes doivent être concrets. Quelles pistes pouvez-vous nous proposer pour faire avancer les choses ? Je suppose que vos étudiantes et vos étudiants vous font part de leurs préoccupations. Pouvez-vous nous en dire quelques mots ?

Mme Virginie Martin. Je vous rappelle, monsieur le député, que c'est en tant que chercheuse sur les questions de genre que j'ai été invitée, non sur ce qu'il convient de faire.

Je vais donc descendre de ma bulle pour vous répondre concrètement. Je suis plutôt favorable à une action radicale et contraignante. Toutes les études empiriques que nous avons réalisées montrent qu'il n'existe pas d'égalité naturelle et qu'à chaque fois que nous avons attendu que les choses s'arrangent à la génération suivante, nous nous sommes trompés. Qu'il s'agisse des inégalités salariales, de la présence des femmes dans les conseils d'administration, du nombre de femmes au Parlement, l'évolution n'est jamais linéaire et nous ne sommes pas à l'abri de légers retours en arrière.

Je suis très favorable à l'objectif de parité qui a été imposé pour assurer la présence de femmes dans les conseils d'administration, mais il faut l'assortir de lourdes sanctions. Vous savez très bien que l'UMP et le PS paient d'importantes sommes d'argent pour s'excuser de ne pas présenter suffisamment de femmes lors des élections nationales – et encore il ne s'agit que de données quantitatives. Mais, curieusement, pour les élections européennes, l'incitation fonctionne. Ce qui prouve qu'une contrainte forte peut inverser la donne.

Il faut imaginer d'autres sanctions que le paiement d'une amende. On sait que le PS paie 800 000 euros, l'UMP 2 millions d'euros. Pour des organisations de cette importance, ce sont des sommes dérisoires ! Il faut, dès les prochaines élections législatives, que les listes qui ne comprennent pas 50 % de femmes ne puissent tout simplement pas être déposées.

M. Guénaël Huet. Ce n'est possible que dans un système proportionnel.

Mme Virginie Martin. Je n'en suis pas sûre...

De même, les entreprises qui ne respectent pas les quotas d'égalité salariale ne reçoivent qu'une vague incitation. Il est vrai que ces questions d'inégalité salariale sont d'une réelle complexité car si l'on situe les inégalités salariales à proprement parler autour de 25 %, les inégalités de rémunération – primes, voiture de fonction, téléphone portable, et tous les avantages liés à l'entreprise – atteignent près de 40 %, sachant que plus on se rapproche du haut de la hiérarchie, plus la part des rémunérations indirectes est importante. En outre, les entreprises mettent en avant la difficulté de définir la notion de « compétences égales ».

La Charte pour l'égalité hommes-femmes est pleine de bonnes intentions. L'entreprise Eurocopter, filiale d'EADS, a signé cette charte. Elle affiche son label sur tous ses murs, mais c'est uniquement pour séduire les femmes et les inviter à intégrer le groupe. Ce label ne garantit rien et il faut que l'AFNOR le redéfinisse et fasse passer les entreprises sous des fourches caudines beaucoup plus contraignantes. Je ne dis pas que le label n'est pas de bonne qualité, mais pour l'obtenir les entreprises doivent simplement s'engager à en satisfaire les critères. De plus, le système endogène nuit à l'efficacité du dispositif car c'est l'AFNOR, qui a instauré le label, qui explique aux entreprises ce qu'il leur faut faire pour l'obtenir, pour la modique somme de 2 000 euros par jour.

La question des quotas en politique doit être réfléchie. Quant aux quotas dans les conseils d'administration, ils permettent d'atteindre 50 % de femmes, mais il semble aujourd'hui que les femmes françaises n'aient pas les compétences suffisantes pour être administratrices : elles ne font pas d'études, elles n'ont pas de réseau, pas de compétences, elles ne parlent pas anglais... Selon une étude récente, entre 30 et 60 % d'étrangères devraient devenir administratrices dans les grands groupes français. Je n'ai rien contre l'internationalisation, mais alors que nous avons la chance historique de voir les femmes casser le plafond de verre, nous leur expliquons qu'elles ne sont ni américaines, ni anglaises,

ni indiennes ! Les femmes françaises vont être confrontées à un deuxième plafond de verre auquel elles n'avaient pas songé, à savoir une concurrence étrangère effrénée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmerman. C'est un mal français car en politique on ne trouve pas non plus de femmes compétentes. C'est effrayant !

Mme Virginie Martin. J'ai travaillé avec beaucoup de grands patrons. Je les ai souvent entendus dire que s'ils ne s'entourent pas de femmes, c'est qu'ils n'en trouvent pas. Demain, les femmes qui participeront aux conseils d'administrations seront majoritairement des administratrices étrangères ou des héritières. « Au-delà de l'atout familial, il y a l'atout politique » disait en 1987 Bertin-Mouroit. Mais cet atout s'est amenuisé car les secteurs financiers et économiques ont de moins en moins besoin du politique. Demain, une femme qui a fait l'ENA puis travaillé dans un cabinet ministériel sera beaucoup moins intéressante pour l'entreprise. Il faut prévenir ce phénomène dès maintenant.

La Conférence des grandes écoles vient de signer une charte sur l'égalité entre les étudiants et les étudiantes. Cela n'a pas été simple. Heureusement, grâce à l'intervention de Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre de la cohésion sociale et des solidarités, le président a été contraint de l'accepter. Cette charte comprend des objectifs obligatoires – une matinée de sensibilisation à la question du genre, la rédaction dans le rapport de stage d'une note sur l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise – ainsi que des objectifs optionnels. Même dans le milieu étudiant, réputé peu conservateur, il a été difficile de faire accepter ces contraintes.

À la Conférence des grandes écoles, nous avons beaucoup travaillé sur la relation entre les femmes et les sciences. L'inégalité professionnelle est due en partie à l'orientation très majoritairement littéraire des jeunes filles, qui ont tendance à choisir systématiquement des secteurs moins porteurs. Cela dit, il apparaît que dès qu'un secteur se féminise, il devient de fait moins rémunérateur. Certaines professions changent en termes de représentation – je pense au juge aux affaires familiales. C'est une question subtile que Françoise Vouillot a très bien analysée dans ses travaux sur les orientations professionnelles. Parmi les écoles de management et les écoles d'ingénieurs regroupées au sein de la Conférence des grandes écoles, beaucoup font en sorte de recruter des filles. Mais c'est en amont qu'il faut agir car déjà à l'école maternelle, on ne traite pas les garçons et les filles de la même façon. Nous sommes toujours dans ce que Judith Butler nomme la performance de genre : sois un garçon mon garçon, sois une fille ma fille. Performe ton genre, sois celui ou celle que l'on dit que tu es.

M. Guénaël Huet. Vous témoignez de votre engagement, madame, avec la sincérité qui accompagne tout engagement, mais la vérité scientifique exige d'un universitaire qu'il s'en tienne à une méthode.

Mme Virginie Martin. La méthode garantit en effet l'objectivité.

M. Guénaël Huet. Je partage certaines de vos conclusions, mais sur certains points vous allez trop loin. Je suis, comme vous, favorable à certaines contraintes pour aller vers plus d'équité entre les femmes et les hommes, mais votre discours me semble quelque peu contradictoire. Vous vous souvenez de ce vieux débat philosophique entre l'athéisme et l'antithéisme : l'athéisme n'a pas de sens car il est vain de nier quelque chose qui n'existe pas, il est donc plus logique d'être « antithéique », c'est-à-dire contre Dieu. Vous faites un peu la même chose en niant quelque chose que vous utilisez. Car en parlant de transsexualité, vous admettez qu'il existe deux sexes différents, ce qui met de côté la théorie du genre. Mais tout engagement contient des limites et des contradictions...

Mme Virginie Martin. Je suis parfaitement d'accord avec vous : la méthodologie garantit la scientificité d'une démarche. Mais si je vous apparais uniquement en tant que personne engagée, j'en suis désolée car mon travail de chercheuse et d'universitaire consiste à dépasser ce cadre-là. Cela dit, j'aurais très bien pu vous expliquer que j'étais parfaitement neutre. Je fais cela très bien... Mais m'adressant à des personnalités politiques, qui vont sur le terrain, il me paraissait normal de dire que la philosophie des sciences entraîne une philosophie politique. J'aurais parlé différemment dans une autre assemblée. Quelle que soit la posture de départ, la méthodologie, comme le disait Durkheim, nous sépare de l'affectif qui pourrait nous lier au sujet d'étude.

La thèse de Judith Butler nous place effectivement dans une contradiction en nous amenant à refuser les quotas et toute intervention politique en faveur de l'égalité. C'est très problématique. C'est pourquoi je pense que nous, chercheurs, nous pouvons étudier l'épistémologie dans toutes les directions, mais à condition de respecter le principe de réalité. C'est une schizophrénie que j'assume parfaitement. Je ne pourrais me contenter de travailler sur le nombre de femmes, à l'Assemblée ou ailleurs. Le débat, même ésotérique et éthéré, nourrit le terrain, qui lui-même nourrit le débat.

J'ai commencé à travailler sur les questions de l'égalité femmes-hommes de manière ultra-empirique et très réaliste. Je n'étais pas du tout dans une bulle à cette époque-là... J'ai travaillé avec Mariette Sineau et Janine Mossuz Lavau sur le vote des femmes avant de considérer que le métier de chercheur consistait à aller plus loin. Mon premier poste au Centre de recherches politiques de Sciences Po (CEVIPOF) consistait à compter les électeurs et à étudier leurs motivations. La bulle est utile, car elle permet de théoriser les données.

Je tenais à vous montrer jusqu'où vont les études menées sur cette question, car elles seront un jour menées en France. Aux États-Unis, les cours de *gender studies* sont généralisés.

Vous dites que lorsque vous votez une loi, il faut que nos concitoyens soient prêts à l'accepter. Il y a quinze ans, j'aurais été d'accord avec vous, mais après vingt ans de réflexion je pense au contraire que si nous voulons que les choses changent, il faut prendre des mesures radicales. Si nous voulons que dans une génération il y ait beaucoup de femmes médecins et que les femmes occupent les postes de Premier ministre ou de Président de la République, nous devons être très coercitifs.

Une étude récente a posé la question de l'opportunité qu'une femme devienne Présidente de la République : 15 % de l'électorat a répondu définitivement non, refusant de confier l'autorité suprême à une femme.

Aux États-Unis, malgré le racisme américain, Barack Obama a gagné contre Hillary Clinton. C'est pourquoi je pense qu'il faut imposer des modèles à la société. Je vais vous raconter cette anecdote de la petite fille qui regarde la télévision avec ses parents. Voyant Jacques Chirac, alors Président de la République, ses parents lui demandent si elle aimerait occuper ce poste. Savez-vous ce qu'elle leur répond ? C'est impossible, c'est interdit pour les filles !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En Finlande, où la Présidente est une femme, le phénomène inverse se produit : les petits garçons pensent que seule une femme peut occuper ce poste.

Mme Virginie Martin. Je crois à la force du modèle, c'est pourquoi je suis très favorable aux quotas. L'argument qui consiste à douter de la compétence des femmes ne tient pas, car tous les hommes sont-ils compétents à leur poste ?

M. Guénhaël Huet. Je reviens sur la victoire d'Obama. Certes, c'est un homme de couleur, dans une société encore très raciste, mais c'est un homme. Pensez-vous qu'aux États-Unis, où les thèses féministes sont beaucoup plus radicales, une femme pourrait être présidente ?

Mme Virginie Martin. C'est une question complexe car les États-Unis sont un pays immense, marqué par de violents contrastes. Plusieurs mondes séparent la Californie et le Texas. Mais même dans les États les plus ouverts, était-il plus progressiste d'élire un homme de couleur ou une femme ? Les démocrates ont jugé le vote en faveur d'Obama excessivement novateur, plus encore que la candidature d'Hillary Clinton qui représentait une sorte d'oligarchie classique. C'est une question complexe, mais elle n'est pas taboue. Le nombre de femmes qui siègent dans les conseils d'administration aux États-Unis est trois fois plus important qu'en France. Cela dit, les modèles de parfaite égalité hommes-femmes se trouvent en Scandinavie et non aux États-Unis – mais cela pose d'autres problèmes en semant le trouble dans le genre...

Après quarante ans d'études sur ces questions, je constate qu'il ne se passe quasiment rien sur le plan de l'égalité femmes-hommes. Le seul sursaut est dû à la loi sur la parité, mais il a été de courte durée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Aux dernières élections sénatoriales, le nombre de femmes a baissé.

La question du genre m'a perturbée tout au long de l'été, c'est pourquoi j'ai souhaité que la Délégation entende différents points de vue. Je suis d'accord avec vous, madame, nous n'avancerons que si nous bousculons les mentalités. Je vous remercie.

**Audition de M. Luc Ferry, président délégué du Conseil d'analyse
de la société (services du Premier ministre)**

(procès-verbal du 11 octobre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La définition et l'enseignement du genre, sujets essentiels quand on travaille sur l'égalité entre femmes et hommes, sont actuellement en débat. Je crains que les enseignants qui les aborderont y soient mal préparés, n'ayant pas reçu de formation spécifique. Il est d'autant plus dommage qu'ils ne soient pas parfaitement à l'aise sur ces notions qu'un professeur marque généralement ses élèves pour toute la vie. C'est pourquoi nous avons souhaité vous entendre sur ce sujet en tant que philosophe et en tant qu'enseignant.

M. Luc Ferry, président délégué du Conseil d'analyse de la société. Je suis heureux de revenir dans cette maison, où j'ai d'excellents souvenirs.

Derrière la différence entre l'identité sexuelle, de caractère biologique, et l'orientation sexuelle, dont on ne sait si elle résulte d'un destin ou d'un choix, se cache la question de l'homosexualité.

Rappelons le contexte du débat. Dans les années 70, les *gender studies* ont été le bras armé du politiquement correct dans les universités américaines. On connaît leurs excès, parfois délirants. Quand l'université d'Ottawa m'a invité en 1989, à l'occasion du bicentenaire de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, je n'ai pas pu prononcer ma conférence, ayant refusé, pour des raisons de rigueur historique, d'en modifier le titre afin de parler de la « Déclaration des droits humains ». C'était également l'époque où l'on créait le terme d'« ovarium » pour faire pendant à celui de « séminaire ». Les professeurs qui enseignaient la philosophie du XVIII^e siècle devaient absolument intégrer à leur corpus des auteurs femmes ou noirs, ce qui constituait évidemment une gageure. Tel est le désastre causé par les *gender studies*.

Cela posé, comment aborder en cours le fait que l'identité sexuelle biologique diffère parfois, au moins en apparence, de l'orientation sexuelle ou, pour le dire plus simplement, qu'on ait le droit d'être homosexuel ? Certains députés ont signé une pétition. Elle émane d'associations catholiques qui protestent contre la dissociation entre identité et orientation sexuelles. Pour comprendre cela, il faut peut-être se référer à la doctrine de l'Eglise catholique sur l'homosexualité. J'ai ici son *Catéchisme officiel* : Il repose sur la pensée de saint Thomas, disciple d'Aristote, comme saint-Augustin l'est de Platon.

Pour Aristote, il existe un ordre naturel – cosmos – et une loi naturelle du monde, lequel est semblable à un organisme vivant. Dans le cosmos, chaque chose est à sa place, comme le sont, dans un corps, le cœur, les poumons et la rate. Du mot *cosmos* dérive d'ailleurs celui de *cosmétique*, qui désigne l'art de mettre en valeur dans le visage ce qui est harmonieux et bien ordonné et de dissimuler ce qui l'est moins. Les Grecs pensent aussi qu'il existe une âme du monde, ce qui a fondé la tradition animiste, présente en France jusqu'à la Révolution. De même que cet univers bien ordonné peut subir des désordres, tsunamis ou tremblements de terre, de même le corps est sujet aux maladies. Mais quand il est en bonne santé, il est organisé de façon parfaite, c'est-à-dire de manière juste, harmonieuse, belle et bonne. Selon la tradition grecque reprise par saint Thomas, il revient aux humains de s'ajuster à cet ordre. Ainsi, Ulysse, déplacé par la guerre de Troie, passe-t-il vingt ans à reprendre sa place, et se trouve enfin heureux quand il revient à Ithaque. L'ordre naturel, qui repose sur la loi cosmique, est la matrice de la morale et de la politique.

L'organisation politique n'est pas démocratique, puisqu'elle reflète non la volonté générale mais la hiérarchie des êtres : les bons sont en haut, les moyens au milieu et les mauvais en bas, ce qui justifie l'esclavage.

Par référence à la doctrine thomiste et aristotélicienne, l'Église définit l'homosexualité comme un désordre qui enfreint la loi du cosmos, mot qui, en grec, signifie aussi « ordre ». Dans un premier temps, l'homosexualité apparaît donc non comme une faute morale, mais comme une maladie, un handicap. De même qu'un tsunami est un désordre cosmique, l'homosexualité est un désordre individuel, une maladie, qui justifie la compassion. L'Église prescrit de faire preuve d'une sensibilité aiguë à l'égard des malheureux frappés par ce désordre naturel. Mais dès lors que ceux-ci, au lieu de rester abstinentes, passent à l'acte, l'homosexualité cesse d'être un désordre pour devenir une faute grave, ce qu'on appelait jadis un péché mortel.

Le *Catéchisme officiel* du Vatican écrit à ce sujet : « *L'homosexualité désigne les relations entre des hommes ou des femmes qui éprouvent une attirance sexuelle, exclusive ou prédominante, envers des personnes du même sexe. Elle revêt des formes très variables à travers les siècles et les cultures. Sa genèse psychique reste largement inexpliquée. S'appuyant sur la Sainte Écriture, qui les présente comme des dépravations graves [...], la Tradition a toujours déclaré que les actes d'homosexualité sont intrinsèquement désordonnés. [...]. Ils sont contraires à la loi naturelle. Ils ferment l'acte sexuel au don de la vie. Ils ne procèdent pas d'une complémentarité affective et sexuelle véritable. Ils ne sauraient recevoir d'approbation en aucun cas. Un nombre non négligeable d'hommes et de femmes présente des tendances homosexuelles foncières. Cette propension, objectivement désordonnée, constitue pour la plupart d'entre eux une épreuve. Ils doivent être accueillis avec respect, compassion et délicatesse. On évitera à leur égard toute marque de discrimination injuste. Ces personnes sont appelées à réaliser la volonté de Dieu dans leur vie, et si elles sont chrétiennes, à unir au sacrifice de la croix du Seigneur les difficultés qu'elles peuvent rencontrer du fait de leur condition. [...] Les personnes homosexuelles sont appelées à la chasteté.* » En somme, l'orientation sexuelle n'étant que le reflet de l'identité sexuelle, l'homme et la femme doivent être hétérosexuels. À défaut, c'est-à-dire si l'identité naturelle a été perturbée, les seules voies qui s'offrent à eux sont l'abstinence ou le péché.

La tradition de la droite extrême, comme de l'extrême gauche écologiste, présente la nature non comme une donnée de base ou un environnement, terme que les écologistes radicaux comme Antoine Waechter jugent anthropocentrique, mais comme un modèle, comme Gaia, incarnation de l'ordre cosmique. Selon Aristote, « les fins morales sont domiciliées dans la nature », autrement dit, celle-ci est un modèle esthétique et moral, auquel il faut obéir. On condamne donc le fait de pratiquer une fécondation *in vitro* après la ménopause – en ignorant que toute la médecine moderne est fondée sur le combat contre la nature, car enfin rien n'est plus naturel que le virus de la grippe ou du HIV. Si la nature est notre code et notre modèle, l'orientation sexuelle ne peut se distinguer de l'identité sexuelle, et l'homosexualité doit être considérée comme une maladie.

L'extrait du Catéchisme que j'ai cité – et dont on trouverait l'équivalent dans les religions juive ou musulmane, devrait d'ailleurs tomber sous le coup de la loi Raffarin. Quoi qu'il en soit, pour les associations catholiques, héritières de la tradition aristotélicienne et thomiste, on ne doit pas apprendre aux enfants que l'orientation sexuelle peut être légitimement différente de l'identité sexuelle. Lorsque le cas se présente, c'est une *catastrophe* au sens grec : cela contrevient à la loi naturelle. Dans notre monde sublunaire, pour parler comme Aristote, tout n'est pas parfait, il y a des désordres, dont l'homosexualité fait partie, mais l'idéal reste l'harmonie avec la nature, et le cosmos notre norme morale.

Toute la tradition d'extrême-droite, jusqu'à l'hitlérisme, mais aussi, comme le montre Élisabeth Badinter, la tradition écologiste des *Fundis*, ces fundamentalistes allemands qui s'opposent aux *Realos*, comme les *deep ecologists* aux *shallow ecologists*, considèrent que la nature est le véritable sujet de droit.

À mes yeux, la nature n'est ni un code ni un modèle. Depuis la Révolution française, ce qu'il y a de plus grandiose dans la politique et la science moderne a été au moins en partie dirigé contre elle. Outre la médecine, toute la politique démocratique et républicaine est hostile à la seule logique naturelle, qui est au fond darwinienne : si nous étions naturalistes, nous devrions éliminer les faibles. Le débat que nourrit cette nouvelle querelle des anciens et les modernes se pose de manière assez complexe. Les *gender studies* ont été une telle catastrophe que je me sens en sympathie avec les députés qui veulent protéger l'école française de pareilles âneries ; mais les associations catholiques extrêmes qui se sont mobilisées sur le sujet témoignent d'une volonté de rabattre l'humain sur le naturel que je récuse de toute mon âme.

Mme Edwige Antier. Si l'on s'en tient strictement à la nature, une femme peut mettre au monde environ douze enfants, dont les deux tiers mourront de maladie. Mais le pape, qui rejette le préservatif, la pilule et l'interruption volontaire de grossesse (IVG), ne refuse pas les vaccins et les antibiotiques. S'il considère que la science doit protéger ceux qui viennent au monde, il doit aussi accepter qu'elle limite le nombre des naissances, faute de quoi l'équilibre vital ne sera plus respecté. C'est pour cette voie médiane que je plaide, en tant que députée et pédiatre.

C'est également au nom de l'équilibre que je m'oppose à Élisabeth Badinter, qui dénonce l'allaitement comme une forme d'esclavage pour les femmes. Dans nos civilisations extrêmement scientifiques, on oublie tout ce qui passe par le regard d'une mère qui allaite son bébé. Pour avoir exercé quarante-cinq ans, notamment en maternité, et avoir connu des civilisations différentes, je sais que, tout en utilisant les avancées de la science, il faut respecter ce que la nature nous rappelle des besoins de l'être humain.

C'est enfin avec équilibre qu'il faut poser la question de l'identité et de l'orientation sexuelles, qui ne se correspondent pas nécessairement. Il n'est pas mauvais d'informer les enfants, de leur envoyer un message de respect et de faire comprendre à ceux qui, à neuf ou dix ans, ne se sentent pas comme les autres, qu'ils n'ont pas à être déprimés ou à songer au suicide. C'est un vrai problème, qu'il faut aborder sans dogmatisme et sans choquer les familles. Vous le voyez : le pédiatre est toujours entre nature et culture.

M. Luc Ferry. Si je rejoins Mme Badinter sur la critique de l'écologisme, cela ne veut pas dire que je l'approuve en tout.

Quant à expliquer la distorsion qui peut se produire entre l'identité et l'orientation sexuelles, c'est une question scientifique et philosophique complexe. En général, on invoque un mélange de nature et de culture, ce qui est manifestement une motion de synthèse. Les travaux menés aux États-Unis par Simon LeVay sur le gène de l'homosexualité tendent à lui assigner une origine génétique et à montrer qu'elle ne résulte pas d'un choix. Ils confirment le témoignage d'homosexuels qui disent avoir découvert leur sexualité, souvent très tôt, sans l'avoir choisie. Quoi qu'il en soit, et quelque explication qu'on lui donne, la différence entre identité et orientation sexuelles existe. La question scientifique et philosophique reste ouverte. Elle engage l'idée qu'on se fait de la liberté humaine, dans laquelle Sartre distingue détermination et situation, c'est-à-dire ce qui nous détermine et ce par rapport à quoi nous nous déterminons. Il ne me paraît pas illégitime que le problème puisse être abordé par un

agrégé de biologie qui expliquerait aux élèves, avec intelligence et sensibilité, que, si la nature ne fait pas tout, elle a sa part dans cette affaire.

J'ajoute un dernier point. Non seulement le pape n'est pas Jésus, mais il y a un abîme entre eux. Sans être croyant, j'ai une admiration sans limite pour l'Évangile de Jean. Or, j'ai beau le lire et le relire sans cesse, je n'y trouve pas un mot ni sur le préservatif ni sur d'autres sujets qui semblent téтанiser l'Église sans que Jésus s'y soit jamais intéressé. Un des plus beaux passages, avec la résurrection de Lazare, est l'histoire de la femme adultère. Aux Juifs qui s'apprêtent à la lapider, Jésus, qui s'est mis hors de leur cercle et trace des figures dans le sable, lance : « Que celui qui n'a jamais péché lui jette la première pierre ». C'est l'apparition du forum intérieur, de la conscience.

Le débat entre Jésus, qui est un rabbi, un sage juif, et les orthodoxes, les traditionalistes, est plus présent encore dans l'Évangile de Mathieu. Jésus leur explique que rien de ce qui vient de l'extérieur ne peut les souiller. Peu importe ce qu'ils mangent ou le fait qu'ils serrent la main à une prostituée ! Lui-même est entouré de courtisanes, d'ouvriers, de charpentiers que les rabbins distingués d'alors ne fréquentaient pas. À ses yeux, on ne peut être souillé que par ce qui vient de soi. Instaurant la conscience comme instance de décision éthique, il renvoie chacun à sa propre délibération intérieure plus qu'à la règle extérieure, qui prescrit, entre autres absurdités, de ne pas manger de poissons sans écailles. Le débat est interne au judaïsme, puisque, par définition, le christianisme n'existe pas encore. Quelle différence entre Jésus, lançant l'idée que c'est la conscience morale et spirituelle qui compte, et les âneries que l'Église inventera au fil des siècles, comme l'obligation de manger du poisson le vendredi !

Quand une petite fille de neuf ans qui attendait des jumeaux, à la suite d'un viol, s'est trouvée en danger de mort, parce qu'elle était trop petite pour accoucher, il s'est trouvé un évêque brésilien pour annoncer que, dans son cas, mieux valait mourir, l'avortement étant un péché mortel. Il a été heureusement désavoué par Benoît XVI, car face à une telle bêtise, qui faisait la une de la presse mondiale, il fallait bien revenir à la raison. Dans l'Évangile de Jean, on trouverait plus de raisons de laisser la fillette en vie.

Sur le sujet qui nous occupe aujourd'hui, j'ai défendu Luc Chatel, considérant que les associations catholiques s'étaient engagées sur une mauvaise voie. J'aurais signé des deux mains une pétition dénonçant les écarts de l'idéologie américaine des *gender studies*. Mais pourquoi soutenir que, si l'orientation sexuelle s'écarte de l'identité sexuelle, c'est un désordre et potentiellement une faute ? Arrêtons l'homophobie, qui est le fond du problème. Les écologistes durs et l'extrême droite traditionaliste se sont retrouvés sur un mauvais terrain.

Mme Edwige Antier. Puisqu'on ne peut lui fournir aucune explication biologique, ne vaudrait-il pas mieux évoquer la différence entre identité et orientation sexuelles en cours de philosophie plutôt qu'en cours de biologie ?

M. Luc Ferry. Le sujet est abondamment traité dans *Biologie des passions* de Jean-Didier Vincent, *Fondements naturels de l'éthique* de Jean-Pierre Changeux, ou les écrits des grands théoriciens américains de l'éthique évolutionniste. Mais, si les biologistes sont honnêtes, ils doivent dire jusqu'où va leur science et où elle s'arrête. Quant aux philosophes, la plupart d'entre eux ignorent le débat biologique et n'ont pas accès aux travaux de Simon LeVay. Il faut avoir étudié la biologie pendant trois ans à un haut niveau, comme je l'ai fait moi-même, pour savoir ce que sont les allèles, les gènes, les codons-stop et la transcriptase inverse. Ne faites pas de la philosophie une voiture-balai, qui ramasserait tous les sujets que les autres renoncent à traiter ! Il faut laisser celui-ci à des biologistes experts en évolution-

développement ou en génétique, qui diront eux-mêmes à leurs classes qu'ils ne savent pas tout.

Mme Edwige Antier. Vous proposez donc de laisser ce chapitre dans le programme de biologie mais de le traiter autrement ?

M. Luc Ferry. Un biologiste expliquera qu'il y a peut-être une base génétique à l'homosexualité, comme à la schizophrénie, ce que pensent 95 % des biologistes, de gauche comme de droite. On ne tient plus pour une thèse néofasciste, comme dans les années 70, d'affirmer que l'autisme a une base génétique. *La Forteresse vide* de Bruno Bettelheim, dont j'aime beaucoup par ailleurs *Psychanalyse des contes de fées*, a culpabilisé en vain des centaines de milliers des mères.

Plutôt que d'un gène de l'homosexualité, un savant comme Axel Kahn parlerait plutôt d'une logique polyfactorielle, avec interaction entre la nature et la culture, la donnée de base génétique et le milieu. S'il ne s'agit pas d'une véritable explication, le professeur de biologie est du moins mieux placé que le professeur de philosophie pour éclairer l'aspect scientifique du problème. Les documents d'application lui recommanderont de ne pas choquer les consciences et de ne pas adopter de partis pris excessifs.

La question, qui doit rester ouverte, n'est qu'un cas particulier de la biologie des passions, qui traite aussi de l'addiction, de la schizophrénie, ou même de l'état amoureux. En tant que médecin, vous savez ce que les biologistes disent aujourd'hui de l'ocytocine : il suffit qu'on en injecte à un rat pour qu'il tombe amoureux fou de sa voisine. Si la distinction sartrienne entre détermination et situation est cruciale, on ne peut ignorer que l'infrastructure neurale et génétique est déterminante. Des anomalies génétiques peuvent entraîner des déficiences ou des problèmes psychiques très graves. Il n'est pas mauvais que ces questions soient enseignées, avec prudence, par des professeurs de biologie.

M. Guénhaël Huet. Je fais partie des quatre-vingts pétitionnaires, qui ont peut-être tous obéi à des motivations différentes. Certains ont signé par homophobie, d'autres s'appuyaient sur la doctrine de l'Église que vous avez rappelée. Si je l'ai ratifiée, après l'avoir lue attentivement, c'est que certains passages des manuels incriminés comportent à mes yeux un déni de réalité. En philosophie, on présentait il y a vingt ou trente ans l'athéisme comme une absurdité, au sens où il n'y a pas lieu de nier l'existence d'un être dont on considère qu'il n'existe pas : mieux vaudrait, disait-on, parler d'antithéisme. C'est parce qu'il me semble tout aussi absurde de nier *a priori* l'identité sexuelle, c'est-à-dire la réalité biologique, que j'ai signé la pétition, tout en refusant de cautionner le second texte, dont un de nos collègues était l'inspirateur, et qui dérapait complètement sur la question de l'homosexualité.

Enfin, l'analyse de l'ordre naturel, fondé sur le cosmos, ne rejoint-elle pas l'opposition philosophique classique entre nature et culture, et celle qu'on établit dans la philosophie politique entre le droit naturel et le droit positif ?

M. Luc Ferry. Pas exactement. Certaines doctrines politiques considèrent que la cité est juste quand elle imite l'ordre cosmique. Dans *La République* de Platon, l'ordre qui place les philosophes en haut, les guerriers au milieu et les esclaves en bas reproduit celui du corps. En haut se trouve la tête, le *nous* - les aristocrates, qui doivent gouverner la cité - au milieu le diaphragme - le *thymos*, c'est-à-dire le cœur et le courage -, et en bas, l'*epithymia* - le bas-ventre, le désir.

L'opposition entre droit naturel et droit positif peut exister tant dans une vision aristocratique ancienne, fondée sur la cosmologie, que dans une vision moderne. Le droit positif est le droit en vigueur, « positif » signifiant simplement « réel » au XIX^e siècle. On parlait d'ailleurs de « positivité de la religion » pour parler du clergé, de l'Église telle qu'elle est. Le droit naturel, en revanche, est le droit idéal, celui qui devrait être. Un député peut fort bien s'opposer à une loi positive au nom du droit naturel, c'est-à-dire rationnel ou idéal.

À l'égard des biologistes, j'éprouve une crainte inverse à la vôtre. Si on leur confie le sujet, ils risquent non de nier la réalité, mais de pousser très loin l'explication biologisante. Des savants comme Lucie ou Jean-Didier Vincent ne cessent d'expliquer que les femmes et les hommes sont très différents, qu'il y a un cerveau féminin et un cerveau masculin, et que les hormones ont une influence considérable sur le caractère et la vie psychique. Dans ses travaux sur l'état amoureux, Lucie Vincent distingue, en matière de coup de foudre, les biologies de la femme et de l'homme. On rencontre le même naturalisme chez Jean-Pierre Changeux. La tendance des biologistes est plutôt d'aller vers la nature, qui est le fond de leur pensée. Quantité d'articles opposent par exemple le cerveau féminin et masculin, en expliquant pourquoi, quand l'homme est au volant, sa femme assise à côté de lui n'arrive pas à lire la carte Michelin. Plus sérieusement, d'autres étudient la génétique de la schizophrénie, de l'autisme ou de l'homosexualité. La tendance actuelle est de biologiser les comportements plutôt que de faire l'éloge de la liberté.

Il est logique que ces questions entrent dans les programmes à l'heure où la science s'intéresse à la biologie des passions, et réfléchit à nouveaux frais à la problématique entre nature et culture. Quelle part de fondement naturel entre dans nos comportements éthiques ou esthétiques ? Pourquoi préfère-t-on la musique classique aux concerts de Boulez ? Y a-t-il une cause biologique à notre goût pour l'harmonie plutôt que pour la discordance ? Ces questions posées par les biologistes rejoignent celle de la différence entre identité et orientation sexuelles. Certains d'entre eux se demandent aussi quelle part de nature et de culture, de destin et de liberté entre dans nos comportements politiques, et pourquoi les hommes font plus la guerre que les femmes. Un biologiste peut expliquer, notamment par le rôle de la testostérone, pourquoi, en tant que ministre de l'éducation nationale, je n'ai jamais été confronté à un cas de pédophilie féminin. C'est sans doute une question d'hormone si aucune femme ne viole un garçon de trois ans, même si des épouses, comme celle de Marc Dutroux, peuvent être complices de leur mari. Bref, la tendance actuelle n'est pas à la négation de la différence biologique entre femme et homme.

Sur une question aussi complexe, je ne jette pas la pierre aux pétitionnaires, même si l'homophobie de certains était si évidente qu'on avait envie de crier « Au secours ! », mais la droite n'a pas à entrer dans ce combat d'arrière-garde.

M. Guénhaël Huet. Ne peut-on craindre que les théories biologiques appliquées aux passions ou aux goûts esthétiques ne portent en germe le retour du scientisme ?

M. Luc Ferry. Bien sûr, le danger serait de présenter la nature comme une sorte de code, de programme informatique. Il ne faudrait pas qu'un livre comme *Fondements naturels de l'éthique* serve à instaurer un déterminisme biologique, qui serait terrifiant.

M. Guénhaël Huet. Parce qu'il irait contre les libertés.

M. Luc Ferry. Oui, alors même que toute la politique moderne est fondée sur le fait qu'en l'homme, comme le dit Rousseau dans le *Discours sur l'origine de l'inégalité*, « la volonté parle encore quand la nature se tait. » La volonté est capable de construire ce monde antinaturel qu'est le monde démocratique. Tout père de famille, tout professeur sait que la

civilité n'est en rien naturelle. Freud définit l'enfant comme un pervers polymorphe, j'ajouterais qu'il est naturellement fasciste et raciste. À la petite école, il attaque bille en tête ceux qui ont un bec-de-lièvre, ou qui sont un tant soit peu en retard, gros ou empotés. C'est au prix d'un combat permanent qui dure des années qu'on lui apprend à dire bonjour ou merci. Ni la démocratie ni la civilité ne sont des données naturelles de l'être humain. D'ailleurs, l'histoire de la démocratie ne recouvre qu'un siècle, alors que celle de régimes politiques abominables s'étend sur des milliers d'années.

Cela dit, un manuel scolaire est au programme ce qu'une interprétation est à une partition : on peut en jouer de différentes manières. Si l'édition scolaire est parfaitement libre, le ministère peut faire rédiger des documents d'application. Sur cette question, Luc Chatel pourrait charger trois ou quatre biologistes intelligents, compétents et modérés de fixer les bornes du cours, en recommandant aux enseignants de ne pas s'écarter de certaines hypothèses de travail. Bien entendu, il ne s'agirait que de conseils, les professeurs faisant ce qu'ils veulent dans leur classe.

M. Guénhaël Huet. Surtout quand on essaie de les en empêcher !

M. Luc Ferry. Les professeurs du secondaire, qui détestent *a priori* le ministère, dans lequel ils voient un ennemi, liraient avec intérêt des documents rédigés par des professeurs du Collège de France, de grands universitaires ou des membres de l'Académie des sciences. Si l'on tient absolument à pétitionner, ce pourrait être pour demander un document d'application intelligent.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je m'inquiète de ce que les enseignants n'aient aucune formation relative sur la question de l'identité ou de l'orientation sexuelles. Faut-il introduire ce sujet dans leur cursus ?

M. Luc Ferry. On peut d'abord supposer qu'un agrégé ou un certifié de biologie n'est pas un fou furieux. Ensuite, pourvu qu'on ne rogne pas dans les budgets, l'Éducation nationale organise quantité de stages de formation dans les académies. Enfin, le ministère peut faire rédiger de bons documents d'application.

Sans vouloir polémiquer, je regrette que Xavier Darcos ait taillé dans les programmes que j'avais rédigés pour l'école. Il est parti du principe que plus les programmes sont courts sur le papier, moins ils sont pléthoriques. C'est évidemment l'inverse. Si le programme mentionne seulement « La Révolution française », on peut y passer beaucoup de temps. François Furet a passé sa vie sur le sujet. Mais si l'on précise « Dans la Révolution française, on traitera seulement la nuit du 4 août et deux personnages principaux », le programme, dont la rédaction est plus longue, exige moins d'heures de cours. Les consignes actuelles, réduites à douze items, n'opèrent pas le recentrage annoncé sur les fondamentaux, qui exigerait au contraire un programme détaillé, explicite, argumenté et justifié. Les professeurs ont aimé celui que j'avais rédigé pour le primaire, parce qu'il expliquait comment aborder les thèmes.

La suppression du Conseil national des programmes (CNP), en 2005, était également absurde. Les groupes techniques disciplinaires regroupaient une vingtaine de spécialistes, biologistes ou historiens, qui pouvaient rédiger des documents d'application expliquant pourquoi ils choisissaient d'insister sur tel aspect. Quant à la suppression de la formation des maîtres, elle est d'une absurdité sans nom.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La mesure est effectivement ridicule.

M. Luc Ferry. Le malheureux Luc Chatel n'y est pour rien, car on la lui a imposée. Mais, si un agrégé de lettres classiques peut s'en tirer, sans formation, devant une classe du second cycle, pour peu qu'il ait préparé son cours, on ne peut pas lâcher devant des élèves de cours préparatoire (CP) un instituteur de vingt-deux ans qui ne sait rien de l'apprentissage de la lecture ou de l'utilisation des réglettes en mathématique. Pourquoi avoir supprimé les écoles normales et rattaché les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM) aux universités ? Alors que les institutrices d'application faisaient un excellent travail, un professeur d'Université est incapable d'enseigner l'apprentissage de la langue au CP, sujet particulièrement complexe, puisqu'il existe 150 méthodes de lecture.

La suppression du CNP, celle de la formation des maîtres et celle des programmes explicites et argumentés sont autant de bêtises énormes. Les programmes que j'avais rédigés offraient l'avantage d'être précis, ce qui laissait la possibilité d'en discuter. Dans la Révolution française, on peut préférer traiter Sieyès plutôt que Louis XVI ou Robespierre, mais j'expliquais du moins mon choix : j'entends qu'on insiste sur la nuit du 4 août parce que l'abolition des privilèges me semble fondamentale. Si les lecteurs d'Albert Soboul préféraient qu'on traite des sans-culottes, ils pouvaient du moins argumenter. Dans les groupes techniques, qui regroupaient des professeurs d'université et de lycée, le pluralisme était la règle, et l'on finissait toujours par trouver un accord. Par quoi tout cela a-t-il été remplacé ? Qui fait aujourd'hui les programmes de l'école ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les inspecteurs d'académie ?

M. Luc Ferry. Les inspecteurs généraux, autant dire quatre personnes sur un coin de table. Leur nom n'est même pas connu. De mon temps, comme disent les vieux mammifères, on savait qui présidait le CNP – c'était moi, en l'occurrence – et quels professeurs siégeaient dans les groupes d'économie, d'histoire ou de français. On pouvait leur demander des comptes et, pourquoi pas, organiser à l'Assemblée nationale un débat sur les programmes, car, si ce n'est pas aux députés d'en décider, le sujet peut du moins les intéresser.

Quand j'ai demandé à Xavier Darcos quels étaient les rédacteurs de ses fichus programmes – qu'il n'avait d'ailleurs pas lus ! –, il n'en savait rien. Il ignorait qu'ils rétablissaient l'étude du passé antérieur, que nul ne connaît, et qu'ils intégraient la connaissance des institutions européennes. Pour rien au monde je n'expliquerai à ma fille de dix ans la différence entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe. Les élèves auront le temps d'y venir, puisque la scolarité est obligatoire jusqu'à seize ans. Le fait que nul ne sache le nom de l'auteur des programmes, qui engagent la vie de 10 millions d'élèves, est un scandale qui me choque en tant que parent, qu'ancien ministre et que démocrate, et dont les députés devraient saisir le ministre.

Si l'on a supprimé le CNP, au bénéfice de l'inspection générale, ne serait-ce pas pour faire vivre les éditeurs scolaires, auxquels le ministère alloue 60 millions par ans, et qui seraient en déficit si l'on ne changeait pas les programmes tous les quatre ans. Or j'avais institué que ceux-ci ne soient modifiés que de manière infime, car enfin l'histoire de la Révolution française ou de la guerre de 1914 n'a pas changé au cours des quatre dernières années.

M. Guénhaël Huet. La suppression du CNP obéit peut-être aussi à une raison corporatiste.

M. Luc Ferry. Le CNP auquel l'inspection générale était hostile, parce qu'il lui avait retiré le privilège historique de décider des programmes, comptait en tout 120

personnes, les groupes techniques disciplinaires ne dépassant jamais vingt participants. Il coûtait 300 000 euros par an, ce qui est dérisoire au regard du budget de l'État. S'il avait des défauts, dont celui d'être présidé par moi, la fabrication des programmes était transparente. À présent, le ministre en découvre le contenu quand il y a une polémique.

Enfin, pour laisser place au débat public, j'avais tenu à ce que les groupes techniques disciplinaires rassemblent des professeurs de tous horizons : de grands universitaires, mais aussi des instituteurs de base, des professeurs de collège et des experts extérieurs au système éducatif. Désormais, ils n'ont plus voix au chapitre, alors que leur point de vue apportait beaucoup.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie. Nous allons continuer à réfléchir à ces sujets.

**Audition de Mme Françoise Héritier, anthropologue, professeure honoraire
au Collège de France**

(procès-verbal du 11 octobre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, c'est un honneur pour la Délégation aux droits des femmes que vous ayez répondu à son invitation ; je vous en remercie. Après qu'une polémique a éclaté sur l'enseignement de la théorie du genre, nous avons souhaité entendre votre opinion à ce sujet.

Mme Françoise Héritier, anthropologue, professeure honoraire au Collège de France. Je suis moi-même très honorée d'avoir l'occasion d'exprimer quelques idées devant vous et de répondre à vos questions.

On ne peut être que saisi d'étonnement devant la levée de boucliers que suscite l'introduction de l'enseignement du genre dans les programmes scolaires, notamment auprès de groupes de députés et de sénateurs, et cela pour trois raisons. La première est la confusion volontairement entretenue entre construction du genre et construction de l'orientation sexuelle. La deuxième est l'idée revendiquée qu'il existerait une « nature » humaine dictant à chaque sexe son comportement et induisant ses capacités – quand il ne s'agit pas, pour certains, d'une volonté dictée par une divinité. La troisième est le rejet de l'idée que puisse exister une connaissance scientifique de l'homme et de la société du même type que celle dont on reconnaît l'existence pour les sciences de l'univers, de la terre et de la vie.

Sur le premier point, il y a peu à dire sinon ceci. La « théorie du genre » pour reprendre cette expression, n'a pas été construite au fil des observations et expériences pour imaginer agir sur des orientations sexuelles. La présenter de la sorte, à l'abri de phobies encore présentes, vise à la discréditer. En réalité, le travail qui a été conduit clairement depuis quelques décennies et qui continue de l'être, porte non sur la sexualité mais sur la constitution d'identités dites de « genre » : ces identités correspondent aux normes voulues par toute société, toute culture et sont reprises à leur compte par les individus. Ces normes ne sont pas exprimées nécessairement de manière consciente – c'est d'ailleurs un des objectifs de la recherche de les désigner – mais elles le sont dans les mots, les regards, les gestes, les contacts, les comportements, les attitudes, qui sont différenciés. Dès la naissance, les adultes, et les parents au premier chef, se comportent différemment avec le nourrisson selon qu'ils savent que c'est une fille ou un garçon. Ainsi, récemment, un couple canadien a-t-il eu les honneurs de la presse. Ce couple s'est refusé à faire connaître à son entourage le sexe de leur bébé en espérant, ingénument sans nul doute, mener une expérience du type de celle des enfants-loups. Comment se construirait un enfant qui ne saurait pas qu'il est sexué ? Mais se sentent-ils capables ces parents qui savent, de ne jamais tenir compte de ce savoir dans leurs actes quotidiens ? Espèrent-ils couper leur enfant de toutes les interactions publiques susceptibles de faire naître en lui des interrogations ? Il reste que, dans l'accomplissement au jour le jour de cette expérience hors normes, qui pose tant de questions, l'entourage est considérablement perturbé car il ne sait pas comment se comporter à l'égard de ce bébé. La gêne profonde ressentie par chacun nous amène à comprendre à quel point nous sommes intimement conduits à nous comporter à l'égard des autres, et en premier lieu des enfants que l'éducation doit modeler pour leur permettre de vivre en société, en fonction du sexe morphologiquement apparent.

Pour donner plus de poids à l'aversion que suscite chez certains l'idée même de la construction du genre et donc celle de sa possible subversion, prétendre que le « genre » vise à rendre l'homosexualité tout aussi acceptable que l'hétérosexualité est une réduction qui

frise la malhonnêteté. Il s'agit, on le conçoit, de bien davantage : de cette place normée qui est faite à chacun en fonction de son sexe et l'oblige à se conformer au « genre » qui lui est rattaché ; de cette place construite universellement de façon hiérarchique selon ce que j'ai appelé dans mes propres travaux « la valence différentielle des sexes », laquelle établit une équivalence entre le statut de femme et celui d'enfant ou de cadet, c'est-à-dire de mineur. Cette obligation de conformité est intériorisée par les individus, femmes et hommes, car la pression est constante. J'en donnerai un exemple anodin, tiré de la lecture de la presse récente, où l'on voit le rôle de l'école qui est un excellent lieu de reproduction des schémas usuels de pensée. L'enseignement scolaire fait comprendre systématiquement aux filles qu'elles ne sont pas douées pour la représentation dans l'espace, la géométrie, les objets industriels, l'ingénierie, mais qu'en revanche les lieux où s'exprime la sensibilité, comme la littérature ou l'esthétique, sont pour elles. Si l'on demande à des filles de reproduire le schéma d'un objet industriel compliqué, elles n'y parviennent pas ou avec un très faible taux de réussite. Si, en revanche, l'objet leur est présenté comme un dessin qu'il faut reproduire, elles réussissent parfaitement l'exercice. Or elles ne sont pas nées en ayant en tête l'idée d'une ligne de démarcation entre l'objet et le dessin qui le représente, l'un leur étant accessible, l'autre non. Il a bien fallu que cette limitation leur soit fournie. Et ce n'est pas leur nature qui les empêche de réussir la copie du schéma de l'objet puisqu'elles réussissent fort bien la tâche esthétique d'en dessiner la forme.

Il n'y a pas de « nature » humaine ni d'essence féminine ou masculine qui nous obligerait. Ce qui compte est la variabilité individuelle. Prenons cent individus au hasard, la seule obligation étant que ce groupe soit composé à moitié de femmes et à moitié d'hommes. Les cinquante plus grands ou les cinquante plus lourds ne seront pas tous des hommes, loin de là. Les classements que l'on pourrait faire selon toutes les capacités imaginables, physiques, intellectuelles, émotionnelles, sensibles, créatrices, etc. ; seraient également marquées par une grande diversité et jamais par l'apanage d'un seul sexe. La théorie du genre ne nie pas l'existence du sexe morphologique, anatomique et physiologique. Elle montre simplement cette diversité individuelle et comment se construisent et se surimposent des images mentales de ce qui serait le propre de la féminité et le propre de la masculinité. Elle montre aussi quels sont les moyens utilisés pour obtenir un formatage au plus près de ces préconceptions. Nous y obéissons tous peu ou prou : dans la façon de se camper ou de se tenir – contrairement à un homme, une femme ne se tiendra jamais les jambes écartées –, dans la façon de se saluer, de rire, de boire... pour ne parler que de ces comportements corporels ostensibles.

Je donnerai quelques exemples en commençant par deux expériences de neurologie et de psychologie cognitive menées aux États-Unis et reproduites plusieurs fois. Des mères accompagnent leur bébé de neuf mois à un test de motricité, hors de leur présence puis en leur présence. Il s'agit de faire ramper le bébé sur une planche dont on varie l'inclinaison selon une pente de 10° à 30°. On fait le test sans les mères : tous les bébés rampent, et il apparaît d'ailleurs que les filles sont légèrement plus hardies et aventureuses que les garçons et acceptent des pentes plus roides. Quand les mères font leur entrée, on leur demande de régler elles-mêmes l'inclinaison de la planche en fonction de ce qu'elles pensent que leur enfant est capable de faire. Toutes surestiment de 20° à peu près les capacités de leur fils et sous-estiment de 20° environ celles de leur fille, ce qui établit un écart de 40° entre les sexes dans l'accomplissement de la même tâche. En clair, les attentes des mères en termes de hardiesse, esprit d'aventure et esprit de compétition sont infiniment plus grandes pour leurs enfants mâles, qui y seront poussés, que pour les filles, qui seront réfrénées.

Dans une autre expérience, on présente à deux groupes d'étudiants constitués d'autant de filles que de garçons la photo d'un nourrisson hurlant, âgé de quelques jours. Au

premier groupe on demande : pourquoi ce petit garçon pleure-t-il ? Au deuxième : pourquoi cette petite fille pleure-t-elle ? Les réponses obtenues des deux groupes sont à plus de 85 % les suivantes : il est en colère, il est furieux, quelque chose lui a déplu et il le fait savoir ; elle a eu peur, quelque chose l'inquiète, elle a besoin d'être dorlotée et rassurée. C'est pourtant le même bébé. La caractérisation de genre est dans la tête des adultes et non dans l'essence sexuée du bébé : colère/peur, assertivité/émotivité, satisfaction/tendresse, tout est là, en germe, de ce qu'on attend de l'adulte à venir.

Vous me permettrez d'ajouter à cela le récit d'une expérience que j'ai vécue en Afrique et qui m'a laissé un sentiment de tristesse. Les femmes y procèdent à leurs activités quotidiennes en portant leur bébé dans le dos. J'avais remarqué un comportement aléatoire pour donner le sein quand le bébé le réclamait : elles le faisaient tantôt toutes affaires cessantes, tantôt de façon différée. Je mettais cette différence sur le compte de la plus ou moins grande urgence de la tâche qu'elles étaient en train d'accomplir, jusqu'au jour où je me suis rendu compte que les mères nourrissaient leurs fils au premier cri et faisaient attendre les petites filles, et cela sans exceptions. La réponse à mes questions a toujours été peu ou prou la même : les garçons ont le cœur rouge, violent et impatient et la colère de l'attente pourrait les tuer, alors que les filles doivent s'attendre à ne jamais voir leurs désirs satisfaits de toute leur vie et qu'il faut donc le leur apprendre au plus vite. C'est une réponse intéressante car elle se fonde sur deux registres d'explication : l'un, biologique, sur une « nature » violente et dangereuse supposée des hommes, l'autre, sociologique, sur une « culture » qu'il faut inculquer aux femmes. Le résultat est la création de deux attitudes radicalement différentes devant la vie : l'une faite de la tranquille assurance de son droit et de la certitude d'avoir ses désirs immédiatement et légitimement satisfaits, l'autre nourrie de méfiance en soi-même et en la légitimité de ses désirs et même de la certitude de ne pas compter. Cela aboutit à la même dichotomie entre assertivité et satisfaction d'une part, soumission et frustration d'autre part, que l'on observe dans les expériences scientifiques américaines.

Serions-nous donc si sûrs que rien dans nos modes éducatifs, familiaux, scolaires, en images, en mots et dans l'expérience de la rue, n'agit dans le même sens et avec les mêmes résultats dans nos propres sociétés ? N'y aurait-il donc pas de « nature » à laquelle nous serions soumis ? Il n'y en a pas d'autre que celle qui nous fait différents, morphologiquement et physiologiquement. Cette différence est importante et ne peut être occultée, mais elle ne devrait pas être utilisée, comme elle l'a été depuis l'origine de l'humanité pensante, comme source de hiérarchie, inégalité et domination d'un sexe sur l'autre. C'est le saut de la différence à l'inégalité qui n'est pas « naturel » mais qui est, au contraire, le produit d'une réflexion et donc d'une « culture » – ce qui d'ailleurs fait que la situation peut être transformée. La théorie du genre montre comment se construit et s'exprime cette hiérarchie mentalement, pratiquement, socialement.

La réflexion anthropologique m'a permis d'esquisser le schéma des images mentales et des représentations qui ont abouti au Paléolithique à la création du modèle du genre et à sa reproduction aisée au fil des générations par l'éducation et l'habituation. L'anthropologie nous permet également de montrer en quoi la référence à une « nature » de l'homme – c'est-à-dire à un substrat que nous partagerions avec le règne du vivant animal – pour expliquer la hiérarchie, est une idée fautive. J'en prendrai pour élément principal de preuve le fait que, de toutes les espèces animales et notamment les plus proches de nous, les mammifères, l'être humain est le seul où les mâles frappent et tuent leurs femelles. Un tel gaspillage n'existe pas dans la « nature » animale. Conflits et hiérarchies s'expriment au sein du même sexe dans l'espèce. Paradoxalement peut-être, on peut affirmer que ce comportement aberrant est le propre de la réflexion humaine et des constructions mentales et

sociales auxquelles cette réflexion a abouti. La violence meurtrière à l'égard des femelles au sein de sa propre espèce est un produit de la culture humaine et non de sa nature animale. Et si, dans le renvoi explicatif par la « nature », nous devons entendre l'obéissance à nos hormones, il apparaît là aussi qu'il y a erreur. Premièrement, ocytocine et testostérone ne sont pas l'apanage d'un sexe donné. Deuxièmement, nous considérons qu'une des propriétés de l'homme en société est la capacité de dominer et maîtriser ses pulsions. Enfin, le jeu hormonal ne dit rien, pas plus que la conformation physique sexuée, de l'intelligence, de l'imagination, de la remémoration des expériences, de la capacité de prévoir, de l'adaptation aux situations nouvelles, de l'inventivité créatrice, de l'empathie, de l'esprit de solidarité, des besoins de justice et de protection, etc., toutes propriétés que partagent les individus à des degrés divers.

Il apparaît en fait que s'en tenir à l'idée d'une « nature » biologique et génétique de l'être humain pour expliquer les situations existantes d'inégalité entre les sexes, « nature » qui serait relayée par une « volonté » divine présente dans les religions révélées, est en soi la preuve de l'efficacité du modèle archaïque dominant de représentations qu'est la valence différentielle des sexes, et de la difficulté qu'ont des individus à s'en sortir. Alors que ce modèle a été construit par l'esprit, continue d'être reproduit et pourrait être déconstruit, il est plus confortable de se le représenter comme dicté de l'extérieur par un destin immuable. Le simple rejet, sans bénéfice du doute et sans examen, de la théorie dite du genre est une preuve du bien-fondé de la mise en examen que cette théorie a fait porter sur nos comportements d'êtres pensants et sociaux.

J'en viens brièvement à mon troisième point. Ce rejet, fondé sur des vérités révélées, se présente pour ce qu'il est : un refus que l'on peut qualifier d'obscurantiste d'admettre que la science peut s'exercer sur autre chose que sur des objets extérieurs à l'esprit qui les observe et, dans la foulée, qu'elle puisse s'exercer sur les mondes que l'esprit humain a créés et forgés pour déployer ses talents : la société. Les sciences humaines et sociales ne seraient pas des sciences. Or, comment pourrions-nous nous targuer de la capacité d'étudier toutes les facettes de ce qui nous est donné à voir et dont les limites s'élargissent de plus en plus si nous en excluons cette capacité même d'étude de toutes les parties où nous sommes en personne investis et investisseurs ? Comment pouvons-nous traiter de l'atome, de l'espace, du temps, des neutrinos et des neurones si nous sommes impuissants à comprendre les mécanismes du pouvoir, de la circulation des biens, des idées et des personnes, les mobiles de nos actes, la nature de nos organisations sociales, le fonctionnement de l'intuition, du rêve, des désirs, le surgissement de la pensée, la nature des sentiments ?

Non seulement tout ce qui relève de l'humain peut et doit être un objet de connaissance mais la scientificité des démarches est la même que dans les autres disciplines : observation, description, comparaison, expérimentation si possible, soumission à la critique et à la statistique, recherche de lois et d'invariants... Il n'est pas question ici de vouloir apporter la preuve de la scientificité des sciences de l'homme et de la société mais simplement de s'inscrire en faux contre un point de vue qui traite le travail dans ces sciences de pure idéologie en se fondant non sur la critique mais sur le poids des traditions de pensée. Un point de vue qui proteste du caractère soi-disant « idéologique » d'ensembles conceptuels réfléchis et argumentés au nom de vérités révélées dont la nature proprement idéologique, quant à elle, saute aux yeux.

M. Guénaël Huet. Je fais partie des pétitionnaires protestataires, qui n'avaient pas tous les mêmes motivations ; or vous semblez les mesurer à la même toise. Certains sont influencés par l'idéologie chrétienne, d'autre part l'homophobie, mais il en est aussi qui, par

leur signature, voulaient contester un déni de réalité ; je suis de ceux-là. Je fais miennes certaines de vos analyses, je ne suis ni homophobe ni opposé à la théorie du genre – sinon je n'appartiendrais pas à la Délégation aux droits des femmes – mais je tiens que l'on ne peut nier les différences morphologiques. Or, certains passages des manuels en question les nient. Me donnerez-vous acte que l'on peut s'opposer à ce que l'on estime être un déni de réalité sans méconnaître les situations que vous avez décrites ? Je n'exclus pas qu'il y ait des idées préconçues sur les prédispositions des femmes et des hommes, mais aucune thèse ne peut se fonder sur un déni de réalité. Vous n'êtes nullement en cause : votre exposé était aussi brillant que nuancé. J'ai signé cette pétition et je ne me renie pas car on ne peut envisager les choses en tout noir et tout blanc ; le sujet est très complexe et l'on ne peut soutenir que les uns auraient complètement raison, les autres complètement tort. Il faut, certes, lutter pour améliorer la situation des femmes et contre le déterminisme, mais cela ne peut se faire au mépris de la réalité biologique. Voilà ce qui a motivé un grand nombre, sinon la majorité, des signataires de la pétition.

Mme Françoise Héritier. Vous avez défini trois types de motivation des signataires, vous rattachant à la troisième ; je souscris à cette différenciation. S'agissant de la théorie du genre, il se peut qu'il y ait des excès dans les théories dites *queer*, mais ces excès ne sont pas représentatifs de cette théorie. La théorie du genre, c'est la lutte contre les déterminismes sociaux et culturels – et non pas naturels. Le genre est un déterminisme social imposé aux femmes.

M. Guénaël Huet. Nous sommes d'accord – je parlais de déterminisme social. Mais l'on peut juger la théorie du genre utile et considérer qu'il faut établir l'équité entre les femmes et les hommes sans pour cela nier la réalité biologique.

Mme Françoise Héritier. Connaissez-vous des adeptes de la théorie du genre qui font cet amalgame ?

M. Guénaël Huet. Par ma signature, je me suis élevé contre certaines formulations. J'ai commis l'erreur de ne pas apporter les manuels litigieux et je ne voudrais pas déformer les propos que j'ai lus, mais il était explicitement écrit qu'en aucune manière on ne peut fonder la différence entre femmes et hommes sur des critères biologiques. Pour moi, c'est faux.

Mme Françoise Héritier. Je suis un peu mal à l'aise d'être venue vous parler sans avoir lu ces fameux manuels. La rédaction de certains passages est peut-être malheureuse, des modifications sont peut-être nécessaires, mais ce n'est pas une raison pour jeter le bébé – la théorie du genre – avec l'eau du bain.

M. Guénaël Huet. Et, en contrepartie, il faut accepter l'idée que tous les pétitionnaires ne rejettent pas cette théorie. Les phénomènes compliqués s'expliquent par une pluralité de causes. Il serait ridicule de dire que la biologie et la morphologie expliquent seules les différences entre femmes et hommes, mais je n'irai pas jusqu'à dire que tout s'expliquerait par le déterminisme social imposé aux femmes...

Mme Pascale Crozon. Et aux hommes !

Mme Françoise Héritier. Aux deux, en effet.

Il faut expliquer, et expliquer encore ; l'explication est démocratique. Mais derrière cette pétition, une forme d'obscurantisme me gêne, qui consiste à nier qu'il puisse y avoir une connaissance scientifique de ce qui relève de l'humain. Les sciences humaines et

sociales sont encore jeunes mais elles progressent, et les expériences conduites en ces domaines sont menées scientifiquement.

M. Guénhaël Huet. Je ne les conteste pas.

Mme Françoise Héritier. Certains les contestent, qui qualifient la théorie du genre de pure idéologie.

M. Guénhaël Huet. Ce n'est pas mon cas. Je considère que la réalité est diverse.

Mme Françoise Héritier. Pour ma part, je regrette qu'après que la République, en fonction de l'état des connaissances dans les diverses disciplines, a décidé des programmes scolaires et de ce qui doit être enseigné, l'on veuille revenir sur des décisions républicaines pour des raisons telles que les vôtres, ou d'autres. Au nom de la religion, on voudrait que telle chose ou telle autre ne soit pas enseignée à l'Université, comme la théorie de l'évolution aux États-Unis ? C'est regrettable.

M. Guénhaël Huet. D'un autre côté, M. Luc Ferry nous a dit qu'ayant été invité à l'université d'Ottawa à l'occasion du bicentenaire de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, on lui a demandé de changer le titre de son intervention pour parler de la « Déclaration des droits humains ». Il s'y est refusé par rigueur historique et il est reparti sans avoir prononcé l'exposé pour lequel il était venu. Les manifestations d'idéologie excessives sont également partagées.

Mme Pascale Crozon. Pour ce qui concerne les pétitionnaires, la polémique est née, me semble-t-il, de la différence faite entre sexe biologique et orientation sexuelle. Vous avez fort bien démontré, madame, que ce sont la culture et l'éducation qui font la différence entre la femme et l'homme. Tous les signataires de la pétition ne sont pas dans les mêmes dispositions d'esprit que M. Guénhaël Huet. La démarche de certains est tout autre, et nous devons être très vigilants face à des pétitions qui concernent directement le fonctionnement de notre République et qui peuvent nous entraîner très loin. On sait ce qu'il en est aux États-Unis, où certains enseignements sont désormais interdits. C'est un chemin que nous ne devons pas prendre.

M. Guénhaël Huet. J'en suis d'accord, mais je veux aussi pouvoir expliquer ma position et l'assumer.

Mme Danielle Bousquet. La théorie *queer* n'est-elle pas dangereuse en ce qu'elle risque de faire considérer l'analyse scientifique comme idéologique ?

Mme Françoise Héritier. Selon moi, ce n'est pas un risque. À chaque fois que des démarches remettent en cause des idées acquises, des fers de lance vont plus loin que le but premier et des points de vue s'expriment sur lesquels on s'enflamme. Mais ces phénomènes sont de courte durée. Dans le cas qui nous occupe, la thèse de l'indifférenciation absolue des sexes n'est pas tenable, ce pourquoi l'on n'en tient pas compte. La théorie *queer* fera long feu : que peut-être un individu sans sexe revendiqué ? On ne sait pas. La sexuation est une condition du vivant à l'heure actuelle. Il y a 900 millions d'années, la reproduction – celle des amibes – avait lieu par scissiparité. J'ai essayé un temps d'imaginer ce que serait la société sans l'apparition du vivant sexué, avec des amibes devenues intelligentes, et c'est impossible : on ne peut imaginer le social sans la division sexuée. En revanche, on peut concevoir une organisation du social autre que celle bâtie sur les bases que l'on sait, et faire avec la diversité biologique de la manière la plus égalitaire possible, pour qu'il n'y ait pas un sexe dominant et un sexe dominé.

M. Guéhaël Huet. Mais pour surmonter l'obstacle de la diversité biologique, il ne faut pas le nier.

Mme Françoise Héritier. Ce n'est pas un obstacle : c'est, paradoxalement, la réflexion des humains sur eux-mêmes qui en a fait un obstacle. Quand, au Paléolithique moyen, l'humanité devient pensante, elle appréhende le réel en observant le monde, où elle constate des choses incompréhensibles, dont la plus étonnante de toutes : pourquoi y a-t-il deux sexes, dont un seul est capable de se reproduire lui-même et de reproduire l'autre, l'homme ne pouvant se reproduire directement dans son propre corps ? À quoi servent les hommes, s'interrogent les Néandertaliens ? On notera que les généticiens se posent à nouveau la question... La production de spermatozoïdes est superfétatoire – d'où la gabegie que représente le meurtre des femmes. Les hommes de Néandertal observent également qu'il faut une copulation pour que les femmes soient enceintes, et trouvent là la réponse à leur interrogation : les hommes sont les pourvoyeurs de vie puisqu'ils mettent les enfants dans les femmes. C'est faux, nous le savons : il y faut et un homme et une femme. Les prémisses sont fausses car elles reposent sur des observations erronées, mais c'est d'elles que découle la domination masculine : les femmes sont perçues comme une ressource rare qui permet aux hommes d'avoir les fils qu'ils ne peuvent avoir seuls. Ni les femmes ni les hommes ne sont contraints par la biologie : il s'agit de se répartir les femmes comme on se répartit les autres ressources rares. Puis-je faire observer que nous n'avons nous-mêmes mis fin à cette pratique qu'au début du 20^e siècle – c'est tout proche ? Les femmes ne sont pas des êtres inférieurs mais les enfants sont considérés comme le produit de la seule semence de l'homme, le produit « de son sang ».

M. Guéhaël Huet. Dénoncer les excès de l'approche biologiste n'est pas la même chose que nier la biologie.

Mme Françoise Héritier. Soit, mais une fois cela dit, on ne peut plus avancer. Or, il reste à expliquer à l'école pourquoi les femmes sont dominées.

M. Guéhaël Huet. On ne fait pas changer les choses en les niant. Ce n'est pas ce que vous faites, mais d'autres le font.

Mme Françoise Héritier. Ce n'est pas ce que fait la théorie du genre.

M. Guéhaël Huet. La présentation que vous en faites me convient parfaitement, mais certains écrits exprimaient des abus caractérisés.

Mme Françoise Héritier. Je me sens coupable de ne pas avoir lu les passages incriminés. D'un autre côté, les gens comme moi, qui ne suis pas classée comme une théoricienne du genre mais comme une anthropologue qui s'est interrogée sur les raisons de la place universellement majorée des hommes et minorée des femmes et qui, par des analyses de documents et de terrain, a formulé une hypothèse plausible, se sentent niés quand ils lisent qu'il est inadmissible d'enseigner à nos enfants une théorie qui serait pure idéologie.

M. Guéhaël Huet. Je vous en donne acte. Pour moi, la théorie du genre n'est pas pure idéologie. Mais parfois le militantisme se substitue à la pédagogie, et certaines des formulations retenues m'ont paru relever du militantisme ; ce n'est pas acceptable.

Mme Françoise Héritier. Je ne pense pas non plus que l'on puisse faire avancer les choses par des conflits paroxystiques à coup de petites phrases ; il faut convaincre les irréductibles.

J'ai eu l'occasion de rencontrer un footballeur bien connu, M. Lilian Thuram qui, venu m'interviewer, m'a raconté comment il s'est intéressé à la hiérarchie imposée aux sexes. Ayant accompagné son fils à un entraînement de football qui mêlait filles et garçons, il a vu une fille l'emporter au dribble sur un garçon. Que croyez-vous que fit l'entraîneur ? Il n'adressa pas un mot de félicitations à la fille mais réprimanda le garçon au motif qu'il s'était fait battre par une fille, et incita ses camarades à le huer pour cette raison. Un tel comportement est inacceptable ; pourtant, l'entraîneur ne pense pas mal faire : le masculin doit l'emporter.

Mme Pascale Crozon. Je ne suis pas certaine que les chaînes de télévision aient accordé à notre formidable équipe de football féminine toute l'attention qu'elle mérite...

M. Guénhaël Huet. Si, à partir du moment où elle est parvenue en quart de finale de la coupe du monde de football féminin. Mais ce fut souvent pour faire des comparaisons avec le football masculin, ce qui n'est pas l'objet : il faut laisser les filles s'exprimer dans le football à leur manière ; le résultat est éloquent. Quant à M. Thuram, il serait plus crédible s'il avait fait davantage pour le football féminin.

Mme Françoise Héritier. L'histoire racontée par M. Thuram est exemplaire de ce qui continue de se produire spontanément. De même, des professeurs de collège m'ont dit qu'il est très difficile de donner la parole aux filles qui, si elles donnent les bonnes réponses aux questions posées, se font ensuite tabasser.

M. Guénhaël Huet. Ce n'est pas systématique !

Mme Pascale Crozon. Alors que nous nous sommes battus pour la mixité, on entend de plus en plus souvent dire qu'il faudrait en revenir à la séparation des filles et des garçons dans les établissements d'enseignement. Qu'en pensez-vous ?

Mme Françoise Héritier. La mixité est une bonne chose, ce sont les mentalités qui n'ont pas changé ! Ce fut une erreur de penser que les enfants sont plus sages que nous et qu'ensemble à l'école, ils sauraient construire un monde plus égalitaire. On déchant, car ils ne le peuvent pas : ils suivent le modèle de la rue, de leurs parents et de leurs enseignants. Il n'y a pas échec de la mixité mais échec des idées. Conservons la mixité, et changeons les idées.

M. Guénhaël Huet. Votre approche diffère de celle de M. Luc Ferry qui, citant Freud, voyait dans les enfants des pervers polymorphes... et mêmes des fascistes !

Mme Françoise Héritier. L'esprit d'un enfant est une éponge molle : il n'a d'autres connaissances à acquérir et à transmettre que celles que nous lui enseignons. C'est en ce sens que Freud décrivait l'enfant comme un pervers polymorphe : tous les possibles lui sont ouverts, toutes les perversions et tous les acquis de la science.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Si, grâce à l'enseignement de la théorie du genre, on parvient à faire évoluer les mentalités, on aura gagné quelques années. Madame, je vous remercie pour votre précieuse contribution à nos travaux.

Audition de M. Serge Lacassie, président de l'Association des Professeurs de Biologie et Géologie

(procès-verbal du 18 octobre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. L'inscription de la question du genre au programme de l'enseignement des sciences de la vie et de la terre (SVT) de la classe de première a suscité de nombreuses interrogations.

Notre Délégation a organisé plusieurs auditions sur ce sujet. Elle a en particulier reçu l'ancien ministre de l'Éducation nationale, M. Luc Ferry.

Nous aimerions savoir quelles ont été les réactions des professeurs concernés quand ils ont découvert ce nouveau programme. Ont-ils bénéficié d'une préparation pour aborder dans leurs cours cette question nouvelle ? Comment vivent-ils au quotidien l'enseignement de ce sujet ?

Enfin, y a-t-il eu des réactions critiques de la part des parents ?

M. Serge Lacassie, président de l'Association des professeurs de biologie et de géologie (APBG). Je tiens d'abord à vous remercier d'avoir accepté de nous auditionner.

Depuis le mois de mai, nous vivons une situation particulière. De nombreux journalistes nous ont contactés, nous posant des questions qui nous ont paru parfois bien surprenantes.

Ce n'est en effet pas le sujet du genre qui avait suscité le plus de critiques de la part des enseignants de SVT lorsque ceux-ci ont eu connaissance, il y a maintenant plus d'un an, du nouveau programme, mais celui de la sexualité.

La sexualité y est en effet traitée comme un système de récompense, associé au plaisir – comme si la sexualité pouvait être réduite à une friandise ! Expliquer que le comportement sexuel est conditionné par des paramètres qui entrent en jeu au niveau du cerveau est bien sûr nécessaire, mais il ne faudrait pas que les élèves ne retiennent en tout et pour tout de leur cours de SVT que la sexualité humaine serait identique à celle des rats et des souris ! L'attention à l'autre, le respect d'autrui, le mot « amour » même, devraient être rappelés dans les termes mêmes du programme.

La partie du programme incriminée par les médias ne nous a, par contre, pas choqués. Que le genre soit une construction sociale signifie que la différence entre les femmes et les hommes fait appel à divers paramètres : la génétique, le système hormonal mais aussi l'éducation. L'affirmer ne fait que répéter ce que Simone de Beauvoir avait déjà dit.

La phrase du programme qui a fait débat est celle qui porte sur l'identité sexuelle. Sa rédaction aurait certainement pu être améliorée mais elle se justifie pour une raison simple : de nombreux adolescents homosexuels sont mal dans leur peau, jusqu'à faire parfois des tentatives de suicide ; leur différence est mal perçue par leurs camarades de classe et même, il faut le dire, par certains enseignants. Il ne s'agit donc que de rappeler que l'homosexualité relève d'une décision qui appartient en propre à l'individu, et qui, en tant que telle, mérite le respect.

S'il y a un reproche que formulent les professeurs de biologie sur ce point de la réforme du programme, c'est que la charge de délivrer cette leçon de tolérance n'est pas partagée avec les autres collègues ; le sujet mériterait d'être également abordé en cours de philosophie et en cours d'éducation civique et juridique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. J'aimerais savoir qui rédige les programmes d'enseignement ; le B.A.-BA en ce domaine est que le contenu des programmes soit d'abord expérimenté.

M. Serge Lacassie. Cela se faisait autrefois dans une grande transparence. Les personnes chargées de concevoir les programmes étaient désignées par le ministre et leurs noms publiés au Journal officiel ; il s'agissait d'inspecteurs généraux, de professeurs d'université et d'enseignants du secondaire.

Mais en SVT nous ne connaissons pas la composition du groupe de travail qui a élaboré ce nouveau programme, à la différence de nos collègues qui enseignent les mathématiques ou la physique. Notre association n'a eu l'occasion que d'échanger quelques courriers avec le doyen des inspecteurs généraux.

S'il n'est pas anormal que le secrétaire général de l'éducation catholique s'adresse aux autorités pour les questionner sur le contenu du programme, je rappellerai que les enseignants de SVT ont eu à affronter des charges très violentes ; on nous a même accusés d'être « les sous-marins de l'intelligentsia homosexuelle dont le seul but est de casser la famille française » et d'être des « promoteurs de l'homosexualité » !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La traduction en français du mot « gender » ne m'a jamais paru bien claire.

Je n'ai pas accepté de participer à la polémique sur cette question et n'ai signé aucune pétition. En histoire-géographie, certains sujets ont également fait débat ; et à cette époque où j'étais enseignante, je trouvais inacceptable la remise en cause de ce que je pouvais enseigner

M. Serge Lacassie. Les manuels scolaires sont rédigés avant que les programmes ne deviennent définitifs. Le texte qui a suscité le plus de polémiques est celui de l'édition *Bordas* du manuel de SVT pour classe de première. À la page 182, est mentionnée une étude allemande qui montrerait une variabilité importante des activités homosexuelles des adolescents en fonction du contexte culturel et social : en Allemagne, la dégradation post-soixante-huitarde de l'état des familles aurait fait augmenter la proportion d'adolescents aux pratiques homosexuelles tandis que l'épidémie de Sida et un resserrement des principes l'aurait faite fortement baisser dans les années 90. Force est de constater que cette étude n'est en rien un document scientifique : les cohortes ne sont pas indiquées et la notion « d'activité homosexuelle » n'est pas définie.

Les autres manuels passent plus rapidement sur le sujet et y consacrent un développement à peine plus long que les deux phrases qui l'évoquent dans le programme.

Mme Marianne Dubois. Les enseignants sont-ils obligés de développer ce sujet auquel seulement deux phrases du programme sont consacrées ?

M. Serge Lacassie. Suivre le contenu du programme est une obligation pour les enseignants. Mais les cours de SVT n'ont lieu qu'une fois tous les quinze jours à raison d'une heure et demie. Le sujet de la différence entre le féminin et le masculin est traité en

cinq semaines au plus. Au cours de ces séances, de nombreux thèmes sont abordés : le développement embryonnaire, la régulation hormonale, les méthodes de contraception, l'IVG, les maladies sexuellement transmissibles et la procréation médicalement assistée. Cinq à dix minutes au maximum seront donc consacrées à la présentation du thème mentionné en deux phrases dans le programme.

Cette polémique est donc une tempête dans un verre d'eau, déclenchée pour des raisons idéologiques.

Mme Nicole Faure, membre du bureau de l'APBG. Aux mois de mai et juin, la boîte mail de notre association a été la cible de milliers de spams.

En cours, le sujet ne sera pas abordé, en effet, plus de cinq minutes. Certes, à Nice, un de nos collègues a eu des problèmes avec un parent d'élève parce qu'il avait organisé un débat sur la question du genre.

Mais je rappellerai que nous enseignons une science ; nous faisons de la biologie en procédant par observation et expérimentation. Le comportement humain n'est pas abordé ; il relève des sciences sociales.

M. Serge Lacassie. À l'occasion des cours de sciences économiques et sociales, en classe de seconde, le problème des rapports entre les femmes et les hommes est déjà traité, notamment celui de la parité.

Les enseignants de SVT n'ont pas eu de préparation particulière pour appliquer le nouveau programme. Il faut dire que notre discipline vient de connaître une importante réorganisation de ses horaires : nous avons perdu un quart de notre volume d'heures d'enseignement en classe de seconde et une heure en première scientifique. On nous demande donc d'enseigner beaucoup de choses mais on nous diminue nos horaires !

Le véritable problème nous semble être l'éducation à la sexualité.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mme Bérengère Poletti a remis un rapport sur le sujet.

M. Serge Lacassie. C'est surtout au collège que les difficultés se font le plus sentir avec des cas de grossesses précoces et d'IVG.

L'opinion publique accuse, bien évidemment, les enseignants de SVT de ne rien apprendre aux jeunes adolescents.

Le rapport de Mme Bérengère Poletti a bien sérié les problèmes : des heures de cours sont en principe consacrées à un enseignement de la sexualité mais il est fréquent que ces séances ne soient pas assurées.

Mme Nicole Faure. Le collège où j'enseigne, à Nice, est situé dans une zone urbaine sensible. Nous disposons d'un comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté dans lequel les professeurs de SVT sont très impliqués. L'infirmière ou le médecin scolaire, interviennent à tous les niveaux, au collège et au lycée. Par exemple, en classe de quatrième, à l'occasion des cours sur l'organisation de l'appareil génital, l'infirmière intervient sur le sujet de la sexualité. L'enseignant n'assiste pas à cette séance car les élèves se sentent très gênés.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourtant, autrefois, le professeur assistait à ce cours.

Mme Nicole Faure. L'expérience montre que les élèves sont paralysés en présence de leur professeur – qu'ils côtoient par ailleurs toute l'année et qui, en outre, les note. Or il faut qu'ils aient la possibilité de poser toutes les questions qu'ils veulent, aussi singulières soient-elles.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Du temps où j'enseignais, les jeunes ne me paraissaient pas particulièrement traumatisés quand on leur parlait de ce sujet !

Mme Nicole Faure. Je demande toujours à mes élèves s'ils souhaitent que j'assiste à cette séance mais leur réponse est négative.

Les adolescents peuvent aussi poser leurs questions en les déposant dans une boîte à questions anonymes.

Mes craintes viennent plutôt du fait que les adolescents s'informent de plus en plus sur Internet. Ils y acquièrent des certitudes dont ils ne veulent plus démordre. Nous avons alors besoin de plus de temps pour leur expliquer la réalité des choses.

Je tiens à préciser que lorsque nous abordons l'organisation du système génital, nous le faisons dans le cadre d'une étude de biologie ; nous ne traitons pas de la sexualité.

Nous constatons en général un manque de respect entre les élèves qui peut se traduire pas une très grande violence verbale dès qu'un adolescent est différent des autres.

Tout se banalise ; une infirmière m'a confié que certaines jeunes filles en étaient à leur troisième IVG à l'âge de quatorze ans ! Elles préfèrent se faire avorter plutôt que d'utiliser des contraceptifs.

Il y a un manque d'encadrement qui n'est pas le fait des enseignants, car ceux-ci accomplissent un travail considérable.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On demande aux enseignants à la fois de délivrer un savoir et d'éduquer. Une éducation sexuelle est nécessaire parce que les parents ne l'assurent pas. Une équipe pédagogique très soudée est donc nécessaire.

Mme Nicole Faure. Nous devons intervenir très tôt, travailler avec le conseiller principal d'éducation, mettre en place des cellules de veille, faire des fiches, tout cela se faisant en sus de nos cours.

M. Serge Lacassie. On demande beaucoup à l'enseignant en SVT, surtout au collègue : d'éduquer à la santé, à la sexualité, à l'environnement, au développement durable etc. Notre association n'est pas contre, à condition que les heures prévues soient effectivement attribuées à tous les niveaux.

Je tiens par ailleurs à dénoncer la situation dramatique de la médecine scolaire. Pour les cours portant sur la sexualité, nous sommes contraints de faire venir des personnes extérieures au milieu scolaire, venant des services du planning familial ou des conseils généraux ; certaines associations peuvent également être sollicitées mais le contenu de leurs interventions est parfois critiquable.

La récente polémique ne nous a pas vraiment surpris. Après l'adoption de la loi sur l'IVG, les programmes de SVT avaient été modifiés : nous avons alors été accusés d'être des militants pro-avortement !

Mme Marianne Dubois. Mettre en avant la notion de sentiment permettrait certainement de moduler ces réactions face à l'enseignement de la sexualité.

M. Serge Lacassie. Il y a en effet d'autres paramètres à mettre en avant que de réduire la sexualité à un système de récompenses qui s'enclenche en fonction d'un certain taux d'hormones.

Il faut appeler au respect de l'autre, rappeler notamment aux garçons que les filles ne sont pas des objets.

Mais la population des élèves a changé, tant au point de vue intellectuel que comportemental. Quand j'enseignais en zone sensible, je laissais mon groupe de filles seul avec l'infirmière chargée de présenter les mécanismes de la sexualité et j'emmenais les garçons jouer au football. Sinon, les filles se muraient dans le silence.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le professeur principal assistait autrefois à ces cours, dont l'organisation lui était d'ailleurs confiée. Qu'en est-il aujourd'hui ?

M. Serge Lacassie. L'enseignant a un rôle ambivalent : il est l'adulte référent mais aussi l'adulte qui juge. En sa présence, l'enfant craint d'être ridicule ; donc il se tait.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je serais curieuse d'entendre ce que diront, dans trois ou quatre ans, une fois devenus adultes, ceux auxquels on aura expliqué que le genre est une construction sociale...

M. Serge Lacassie. Notre association avait demandé que l'enseignement des différents thèmes portant sur la différence entre le féminin et le masculin soit assuré en classe de seconde, avant que les élèves ne soient orientés vers d'autres structures. Ceux qui sont dirigés vers les lycées professionnels nous échappent.

Certes la réforme a été positive en ce qu'elle a ouvert un enseignement de SVT dans toutes les secondes, y compris dans les lycées techniques. Malheureusement les problèmes du développement de la sexualité demeurent rattachés au programme de première.

Mme Nicole Faure. Il conviendrait en plus de maintenir une continuité avec ce qui est déjà enseigné en classes de quatrième et de troisième.

Pour la partie du programme qui fait l'objet de polémiques, il est certain que les élèves n'en retiendront rien car, je le répète, il ne fera l'objet que de cinq minutes de cours et l'enseignant aura assez de recul pour expliquer que cette problématique relève de la vie privée.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann J'interrogerai le ministre sur la formation des enseignants et sur les conditions dans lesquelles le programme de SVT a été conçu.

Je vous remercie de votre contribution à nos travaux.

Audition de Mme Brigitte Longuet, avocate, présidente de l'Association pour la promotion des femmes avocats et juristes comme administrateurs

(procès-verbal du 25 octobre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous poursuivons notre cycle d'auditions sur la notion de genre. Mme Brigitte Longuet, avocate, nous dira quelle est la position du droit sur cette question, qui ne concerne pas exclusivement la biologie et la philosophie.

Mme Brigitte Longuet, avocate, présidente de l'Association pour la promotion des femmes avocats et juristes comme administrateurs. Je vous remercie de m'avoir invitée pour évoquer devant vous une question qui s'avère parfois surprenante.

La théorie du genre a été conçue dans les années 1970 par un groupe de féministes militantes. Elle a été développée dans un certain nombre d'ouvrages anglo-saxons, les *gender studies*. C'est une théorie qui prône l'égalité absolue et nie toute différence entre les femmes et les hommes. Cette différence constitue la plus importante des discriminations, plus que celles qui reposent sur la race ou la religion. Elle repose sur des stéréotypes culturels très primaires – la force physique pour les hommes, la minutie pour les femmes – et vient du fait que les parents élèvent différemment les filles et les garçons.

Les féministes élaborent progressivement les théories de genre qui consistent à différencier le sexe biologique, retenu par l'état civil, et le sexe social, reflet du comportement social. Le genre d'une personne traduit son appartenance volontaire à un sexe plutôt qu'à l'autre.

Au regard du droit, le sexe biologique fait l'objet de nombreuses discussions. La question est très complexe. On ne peut en effet tenir compte uniquement du sexe biologique pour définir le sexe d'une personne. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH), suivie dans les années 1990 par la Cour de cassation, a rendu plusieurs arrêts en ce sens, tel l'arrêt *Christine Goodwin c/ Royaume Uni* du 11 juillet 2002.

Depuis, d'autres théories ont vu le jour, notamment celle présentée par le professeur Régnier. Actuellement le droit prévoit l'indisponibilité du sexe. Une personne qui veut en changer doit prouver qu'il y a erreur – mais cette incertitude ne concerne que 2 % des cas. Selon le professeur Régnier, une personne doit pouvoir changer de sexe apparent dès lors que son comportement social prouve qu'elle appartient à l'autre sexe, et cette possibilité relève de la liberté de conscience.

Nous n'en sommes pas là en France. La Cour de cassation n'a pas encore totalement suivi la CEDH, qui a repris la définition du professeur Régnier. Nous n'acceptons les changements de sexe que dans des cas très particuliers.

Les études sur le genre étaient tout d'abord philosophiques. Elles sont devenues sociologiques, puis historiques puisqu'elles ont permis d'analyser différemment certaines périodes de notre Histoire. Selon la théorie du genre, la Révolution française fut une révolution bourgeoise et masculine, qui a retiré leurs droits aux femmes. La participation à la citoyenneté des femmes, si elle a existé, fut très vite verrouillée ; ce n'est qu'en 1946 que le droit de vote leur a été accordé en France, alors qu'elles votaient depuis longtemps en Angleterre ou encore en Turquie.

Cette théorie a également changé notre regard sur le travail des femmes. L'intérêt économique du travail domestique des femmes n'a jamais été comptabilisé, alors qu'il représente un enjeu considérable. Les récentes lois sur le conjoint collaborateur vont dans le bon sens, néanmoins l'apport du travail domestique est toujours très sous-estimé.

Selon la théorie du genre, il n'existe pas de différence sociale entre la femme et l'homme, puisque le sexe n'est pas seulement biologique mais social : le genre est donc une distinction culturelle. Les extrémistes du genre, dans les années 1970, prônaient une égalité parfaite. « On ne naît pas femme, on le devient » disait Simone de Beauvoir, qui aurait pu être une adepte de la théorie du genre.

Le rôle de la femme ayant des conséquences juridiques et sociétales, faut-il, en matière économique et politique, faire une différence entre les deux sexes ? On ne parle plus aujourd'hui de professions purement féminines – soins à la personne, pédiatrie. Si l'on applique la théorie du genre, les seuls critères à mettre en avant sont les compétences et l'utilité commune pour la société. Si l'on applique la théorie du genre aux relations du travail, à compétences et capacités égales, on peut embaucher indifféremment un homme ou une femme, mais cela nous conduit à changer les grilles de recrutement, souvent encore imprégnées de stéréotypes culturels.

La participation des femmes à la vie économique constitue un atout considérable pour notre pays et rime avec compétitivité économique car ces dernières représentent un extraordinaire vivier de potentiels et de talents, encore en grande partie inexploités. En 2009, on comptait 58 % de femmes à l'université, 48 % dans les grandes écoles de commerce et 40 % dans la promotion 2008 de l'ENA. Elles n'étaient que 20 % il y a trente ans. En utilisant la théorie du genre – naturellement privée de son caractère féministe – nous pourrions permettre aux femmes de regagner les points de croissance dont la France a besoin. Les Allemands ont gagné 20 points de croissance au cours des dernières années, mais les femmes allemandes ne travaillent pas, faute de structures d'accueil pour les jeunes enfants.

Si la loi « Zimmermann », je le reconnais volontiers, a contribué à renouveler les conseils d'administration, son effet le plus important ne tient pas à la présence accrue des femmes mais au fait que les conseils ont été renouvelés. Auparavant leur composition n'avait jamais été remise en cause. Il a d'ailleurs longtemps été de bon ton de laisser sur la table la feuille présentant les performances de l'entreprise pour montrer qu'on n'allait pas dévoiler ces performances à l'extérieur... La gouvernance d'entreprise est un concept très récent.

Loin de moi l'idée de soutenir qu'une femme et un homme sont identiques, mais dans ma vie professionnelle je ne fais pas la différence entre une avocate et un avocat. À compétences égales, je choisis l'un ou l'autre. Cette égalité permet de faire progresser les femmes dans la hiérarchie, d'autant que, ayant souvent reçu une meilleure formation initiale que les hommes, elles ont de plus en plus de compétences.

Pour revenir à la jurisprudence de la Cour de cassation, ses arrêts de 1988 et de 1992 ont autorisé le changement de sexe lorsque la personne ne se sentait pas appartenir au sexe avec lequel elle était née, ce qui rendait l'opération nécessaire. Pour la Cour de cassation, le sexe est déterminé par le comportement social. Le professeur Régnier va plus loin : pour lui, ne pas permettre à une personne d'appartenir à un sexe qui soit en harmonie avec son identité de genre est une atteinte à la liberté de conscience. Si la Cour de cassation ne va pas jusque-là, c'est par crainte de voir apparaître des pratiques déviantes d'exploitation de l'humain, de type prostitution.

Quant à la loi de Mme Marie-Jo Zimmermann, elle a fait entrer la théorie du genre dans les pratiques juridiques en prévoyant des sanctions pour défaut d'égalité. En 2006, le Conseil constitutionnel disait exactement le contraire, mais ses avis relèvent d'une obligation de moyens et non de résultats.

J'ai lu un certain nombre d'études sur la théorie du genre, toutes très engagées sur le plan féministe : mes conclusions étaient toujours différentes des leurs. Mais peut-être faut-il passer par des excès avant de parvenir à l'équilibre...

Mme Edwige Antier. Le salaire maternel est ressenti comme une façon de renvoyer les femmes à la maison, ce qui n'est pas envisageable, mais nous pourrions rémunérer le travail des femmes qui restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants. Qu'en pensez-vous ?

Mme Brigitte Longuet. Les femmes ont toujours travaillé : les agricultrices travaillaient aux champs, leur bébé auprès d'elles.

Mme Edwige Antier. Claude Lévi-Strauss disait que les femmes ont toujours travaillé davantage que les hommes.

Mme Brigitte Longuet. Les stéréotypes existent toujours. Ils disparaîtront ou ne disparaîtront pas, personne ne le sait. Mais il subsiste des barrières psychologiques et comportementales puisque les hommes occupent toujours les postes clés. La progression des carrières se fait autour de trente ans, à l'âge où les femmes ont des enfants ; en outre, on valorise le présentiel au bureau. Tout cela nuit aux femmes.

Beaucoup de ces comportements devraient disparaître, d'abord du fait de la meilleure formation des jeunes femmes, qui entreront de plus en plus dans les entreprises et occuperont des postes de direction. Quant au présentiel, il est moins utile depuis la valorisation du télétravail : s'il s'agit d'envoyer des mails, une femme peut très bien travailler chez elle après avoir couché ses enfants.

Mme Edwige Antier. Le télétravail contribue pour beaucoup à la libération de la femme, bien davantage que l'électro-ménager...

Mme Brigitte Longuet. L'aménagement du territoire y contribue également.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le télétravail pose tout de même un problème, car je constate lorsque je prends le TGV que plus de la moitié des personnes travaillent sur leur ordinateur durant tout le voyage.

Mme Brigitte Longuet. Les directions des ressources humaines doivent prendre en compte ces heures de travail.

Mme Edwige Antier. Je viens d'apprendre que 40 % des salariés lisent leurs mails en dehors de leur lieu de travail.

Mme Brigitte Longuet. Les analyses sociologiques sont désormais générationnelles et non plus fondées sur le sexe. Trois générations se côtoient dans le monde du travail – les *baby boomers*, nés de 1945 à 1960, la génération *x*, née entre 1960 et 1980, et enfin la génération *y*, née après 1980. Or, ces très jeunes ont une vision du travail qui n'est pas celle des plus âgés, en particulier ceux qui ont connu la croissance. En outre, ils sont très bien formés, entendent rester libres et n'acceptent plus la hiérarchie. Ils considèrent leur

patron comme un partenaire et un ami, même s'ils peuvent changer du jour au lendemain d'entreprise. Et cet état d'esprit est partagé par les femmes et les hommes. Sur ce point, la théorie du genre est exacte : le rapport de domination de l'homme sur la femme a cédé la place à un rapport entre générations.

La question des quotas n'intéresse pas les jeunes femmes, surtout celles qui font le même métier que leur conjoint ou leur compagnon, et leur approche est très différente de celle des féministes plus âgées qui ont connu le plafond de verre. Mais peut-être reprendront-elles, en vieillissant, les stéréotypes culturels de leurs aînées. Quoi qu'il en soit, les choses ont vraiment changé si j'en juge par le nombre des hommes qui promènent leurs enfants en poussette. Les tâches sont désormais partagées.

La réforme constitutionnelle portée par Mme Marie-Jo Zimmermann en 2008 est fondamentale car elle favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et surtout elle prévoit des sanctions en cas de non respect. Cet égal accès ne constitue donc plus un simple objectif comme le sont les principes constitutionnels de précaution ou du droit au logement.

La théorie du genre arrive à point nommé car aujourd'hui les femmes ont reçu de solides formations. Il y a vingt ans, on leur aurait reproché de ne pas avoir les mêmes capacités que les hommes. Désormais l'égalité est un fait et les critères de diversité qui sont mis en avant – l'âge, le milieu culturel, l'expérience professionnelle, l'éducation – ont peu à voir avec la différence entre les femmes et les hommes. Nous essayons d'oublier les valeurs féminines et masculines : l'intuition, le pragmatisme, le sens du collectif, l'art du compromis pour les unes, la force et le goût de la décision pour les autres. Il faut dire que les critères masculins se rapprochent de ceux qui caractérisaient les hommes préhistoriques...

Les quotas sont indispensables. Preuve en est que dans les pays où ils n'existent pas, comme les États-Unis, on trouve peu de femmes aux responsabilités. N'attendons pas que les hommes nous laissent la place car ils ne le feront pas et d'ailleurs nous aurons tendance à ne pas la leur demander. Mais insurgeons-nous contre ce que nous entendons dire ici ou là, à savoir que les quotas entraînent l'incompétence. L'introduction des femmes dans les entreprises, en renouvelant les personnels, va accroître leurs compétences. Beaucoup, surtout dans les pays anglo-saxons, s'opposent au fait de légiférer sur ces questions au motif que l'entreprise appartient à ses actionnaires. En Europe, nous considérons qu'elle appartient également à ses salariés. Si, aux États-Unis, on fait peu de cas du capital humain, en Europe on considère que s'il ne règne pas une bonne ambiance dans une entreprise, celle-ci est mise en danger. Beaucoup s'opposent au fait que les salariés perçoivent une prime en cas d'augmentation des dividendes.

La loi sur la parité dans les conseils d'administration de Mme Marie-Jo Zimmermann est donc indispensable, mais elle est insuffisante, car elle ne s'applique qu'aux entreprises publiques, et non aux établissements publics administratifs, ni aux ordres professionnels exerçant une délégation de service public ou aux associations de type URSSAF ou ACOSS.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Initialement, la proposition de loi devait s'appliquer aux conseils d'administration, aux syndicats, aux listes électorales des prud'hommes et aux établissements publics administratifs.

Mme Brigitte Longuet. En ce qui concerne les universités...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cette disposition devrait être adoptée prochainement.

Mme Brigitte Longuet. Ce serait une bonne chose car les universités ne sont dirigées que par des hommes. Ici comme ailleurs, un équilibre est indispensable. La loi « Zimmermann » impose un seuil de 40 % de personnes du même sexe : ce chiffre me paraît particulièrement intelligent car le seuil de 50 % n'aurait pu être atteint. D'autre part, il serait intéressant de parvenir à ce que dans notre pays 40 % des instituteurs et 40 % des juges soient des hommes. La loi en vigueur doit être complétée par une seconde loi.

Sur un tel sujet il est difficile de conclure, tout au moins sur un plan juridique. La société ne cesse d'évoluer. Il faut poursuivre la démarche qui a été engagée avec la loi sur l'égalité salariale. Mais la situation ne pourra évoluer que si nous instaurons des quotas. Je suis convaincue qu'il faut frapper fort, plutôt que de polluer les rapports entre les femmes et les hommes. Dans quelques années, lorsque l'égalité sera entrée dans les mœurs, les quotas apparaîtront inutiles.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie de nous avoir apporté votre point de vue de juriste sur les théories du genre. Je n'imaginai pas à quel point elles pouvaient impacter le droit. Quoi qu'il en soit, leur traduction juridique permet d'apaiser le débat.

Mme Edwige Antier. La parité est-elle de mise dans le milieu des magistrats, ou y a-t-il, là aussi, besoin d'une loi ?

Mme Brigitte Longuet. Actuellement près de 80 % de femmes entrent dans la magistrature – les femmes sont plus studieuses et réussissent mieux les concours. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : 85 % des juges et 65 % des avocats sont des femmes. En première année de médecine, on trouve 90 % de femmes. Ce n'est plus ce que l'on peut appeler une société équilibrée.

Mme Edwige Antier. Mais on trouve peu de femmes aux postes de patron d'industrie ou de chef de service. Est-ce la même situation dans la magistrature ?

Mme Brigitte Longuet. Oui, et cela a amené Mme Rachida Dati, lorsqu'elle était garde des Sceaux, à essayer de féminiser le poste de procureur général...

Mme Edwige Antier. Il faut beaucoup de courage pour avancer sur le sujet des quotas en politique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. À cet égard la réforme des collectivités territoriales ne va pas dans le bon sens. Les conseillers territoriaux devraient être élus au scrutin uninominal majoritaire à deux tours. Or seulement 13,9 % de femmes siègent dans les conseils généraux, contre 47 % dans les conseils régionaux, élus au scrutin de liste.

Mme Brigitte Longuet. Il est clair que le scrutin majoritaire ne laisse pas passer les femmes, mais ce sont les électeurs qui ne votent pas pour elles.

Mme Edwige Antier. Si une femme et un homme se présentent, l'homme crée une autre liste.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il semble que dans les trois ans qui viennent nous aurons atteint le pourcentage de 20 % de femmes dans les conseils d'administration. En revanche, il sera plus difficile d'atteindre les 40 %. Pour y parvenir, nous devons mettre l'accent sur le contrôle de la sanction. Jean-Pierre Jouyet m'avait suggéré de créer un label qui serait décerné aux entreprises dont le conseil d'administration est composé d'un certain pourcentage de femmes.

Mme Brigitte Longuet. L'ouverture de la loi à d'autres catégories y aidera sans doute.

Mme Edwige Antier. La loi est intéressante en ce qu'elle vise à atteindre l'égalité et pas seulement à lutter contre la discrimination.

Par ailleurs, que pensez-vous du débat sur le fait de dire aux femmes « madame » ou « mademoiselle » ?

Mme Brigitte Longuet. Pourquoi pas dire « madame » à toutes les femmes ? Il me semble qu'à partir d'un certain âge, il est vexant d'être appelée « mademoiselle ».

Mme Edwige Antier. Mais on ne dit pas « mon damoiseau », comme le soulignent à juste titre les féministes.

Mme Brigitte Longuet. C'est une affaire de génération. Les jeunes, qui ont dépassé le stade des différences entre femmes et hommes, ont une perception très différente de la nôtre.

Mme Edwige Antier. Certes, mais la liberté de la femme est fragile, comme en témoigne l'évolution des révolutions arabes. Une Tunisienne me confiait d'ailleurs ce matin l'inquiétude des femmes de son pays.

M. Jean-Luc Pérat. Vous dites, madame, que la justice, l'éducation nationale et la médecine sont des métiers de plus en plus féminisés mais qu'en revanche ce sont les hommes qui occupent les postes de responsabilités. Pour quelles raisons, selon vous, les femmes ne prennent-elles pas davantage le pouvoir ?

L'Assemblée nationale organise chaque année un Parlement des enfants. Au cours de cette journée, chaque circonscription est représentée par un député junior. Nous constatons que 55 à 65 % d'entre eux sont des jeunes filles, ce qui signifie que dans les classes de CM2, les jeunes filles ont toute leur place. Il me semble qu'il faudrait inculquer le sens des responsabilités dès l'école primaire, puis au collège et au lycée. Bien que ce ne soit pas la réalité, les jeunes femmes sont culpabilisées ou craignent de ne pas y arriver. D'après vous, les jeunes hommes ont-ils plus d'ambition que les femmes ?

Mme Brigitte Longuet. À ma connaissance, l'ambition concerne 30 % des femmes contre 70 % des jeunes gens, qui ressentent très tôt l'envie d'assumer des responsabilités. Dans mon cabinet d'avocats, nous avons eu l'occasion d'embaucher de jeunes hommes. Tous s'étonnaient que je ne souhaite pas revoir les objectifs du cabinet à la hausse. Il est clair que les jeunes hommes cherchent à évoluer tandis que les femmes, si elles trouvent un cabinet qui leur convient, choisissent d'y travailler pendant plusieurs années.

Par ailleurs, la carrière des femmes traverse une phase délicate, entre 30 et 40 ans, lorsqu'elles éduquent leurs enfants. Elles sont alors moins disposées à assister à des réunions le soir et à tout mettre en œuvre pour faire évoluer leur carrière. Ce phasage n'est pas une

gêne dans les professions libérales, mais il peut poser des problèmes dans les grandes entreprises dans lesquelles une femme qui a laissé passer sa chance ne peut pas revenir en arrière.

En ce qui concerne les avocats, ceux de ma génération ne font pas de différence lorsqu'ils intègrent un jeune confrère.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En effet, dans les entreprises, les salariés doivent construire leur carrière avant 40 ans.

Mme Brigitte Longuet. C'est vrai mais l'allongement de la durée du travail devrait améliorer les choses pour les femmes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Lorsque j'élaborais ma proposition de loi sur la parité des conseils d'administration, les femmes issues des grandes écoles m'ont beaucoup encouragée. Elles m'ont expliqué qu'après avoir été parmi les meilleures de leur promotion, nombre d'entre elles ont intégré des entreprises, puis elles ont eu leurs enfants. Mais, à partir de 40 ans, elles se sont aperçues que des personnes qui se trouvaient classées loin derrière elles, à la sortie de leurs études, les avaient dépassées dans la hiérarchie de l'entreprise. Ce phénomène n'a pas changé avec les nouvelles générations.

Mme Brigitte Longuet. Personne ne peut nier que les femmes ont des enfants et qu'elles doivent s'en occuper. La maternité est une richesse immense qui justifie un décalage de cinq ou dix ans dans une carrière, d'autant que celle-ci est de plus en plus longue.

Mme Edwige Antier. Je n'avais pas voté l'amendement de Chantal Brunel visant à ce que les femmes ayant élevé trois enfants puissent partir à la retraite plus tôt, le jugeant antinomique.

Mme Brigitte Longuet. Les jeunes hommes s'occupent de plus en plus de leurs enfants : eux aussi peuvent mettre un frein à leur carrière.

Mme Edwige Antier. Je voudrais toutefois ajouter une chose : une femme qui a beaucoup d'ambition risque de mettre son couple en péril.

M. Jean-Luc Pérat. Les jeunes femmes ont peut-être moins d'ambition mais le fait de porter un enfant est une chose qu'un homme ne peut pas connaître et nous n'y changerons rien. Je constate pour ma part une évolution des mentalités. Cela dit, l'entreprise pourrait considérer différemment les carrières qui ont été mises en berne pour cause d'enfants et faire de l'éducation de ces enfants une valeur ajoutée.

Mme Brigitte Longuet. Une autre évolution sociologique doit être prise en compte : les couples se séparent très facilement. Les magistrats, dans un souci d'égalité, demandent désormais aux femmes de payer une pension au père des enfants. À l'inverse, lorsque la pension est due par les hommes, considérant qu'une femme n'a pas à travailler moins pendant la période où elle élève ses enfants, en cas de disparité salariale, les juges fixent une prestation compensatoire de plus en plus minime, ce qui place certaines femmes dans une situation très difficile. C'est ainsi que l'on est conduit à devoir privilégier des périodes de travail relativement longues, en évitant que la femme ne s'arrête de travailler trop fréquemment. Les femmes veulent l'égalité : elles doivent avoir les mêmes inconvénients et les mêmes avantages que les hommes.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie.

Audition de Mme Véronique Fouquat, chef du bureau des programmes d'enseignement et de Mme Anne Rebeyrol, chargée de mission sur la prévention des discriminations et l'égalité entre les filles et les garçons (Direction générale de l'enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale)

(procès-verbal du 25 octobre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le thème du genre a été inscrit dans les programmes de sciences de la vie et de la Terre de classe de première. J'ai voulu que la Délégation soit mieux informée sur les différents aspects de la question, tant du point de vue philosophique que scientifique et juridique.

Néanmoins la façon dont la question du genre a été intégrée au programme de SVT ne laisse pas d'étonner. Qu'est-ce qui a motivé l'introduction de ce thème ? De quelle formation bénéficient les enseignants pour le traiter avec leurs élèves ? Quel était l'objectif visé ? La virulence de certaines réactions donne à penser que cette modification du programme n'a pas fait l'objet d'une préparation suffisante.

Mme Véronique Fouquat, chef du bureau des programmes d'enseignement. La question du genre ne figure pas au programme...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Permettez-moi de vous en lire un extrait :

« Vivre sa sexualité :

Le comportement sexuel chez les mammifères est contrôlé, entre autres, par les hormones et le système de récompense. Au cours de l'évolution, l'influence hormonale dans le contrôle du comportement de reproduction diminue, et corrélativement le système de récompense devient prépondérant dans la sexualité de l'homme, et plus généralement des primates hominoïdes. Les facteurs affectifs et cognitifs, et surtout le contexte culturel, ont une influence majeure sur le comportement sexuel humain. »

Mme Véronique Fouquat. Nous ne mentionnons pas la théorie du genre. La polémique a surtout porté sur la distinction entre l'orientation sexuelle et le sexe phénotypique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je poursuis ma lecture du programme : *« Différencier, à partir de la confrontation de données biologiques et de représentations sociales, ce qui relève :*

– de l'identité sexuelle, des rôles en tant qu'individus sexués, et de leurs stéréotypes dans la société, qui relèvent de l'espace social ;

– de l'orientation sexuelle, qui relève de l'intimité des personnes. »

Mme Véronique Fouquat. Ce programme a été rédigé par un groupe d'experts ; il a été relu et validé par des scientifiques. Il s'adresse aux élèves des séries littéraire et économique et sociale de la classe de première.

Son objectif est d'abord de donner à l'élève une culture scientifique en lui montrant que la science est en prise avec la réalité des grands enjeux de ce monde et qu'elle lui

permet, par exemple, de mieux comprendre des problèmes tels que la faim et l'exploitation de l'énergie.

Il s'inscrit par ailleurs dans le volet « *Éducation à la sexualité* » ouvert en classe de quatrième. La question est ici abordée selon une démarche scientifique plus exigeante. L'adolescent est sensibilisé au fait qu'une vie sexuelle implique aussi des choix de procréation qui doivent être éclairés par des connaissances scientifiques solides. L'ensemble de la problématique est abordé dans une partie du programme intitulée : « *Féminin/masculin* ». Une entrée « *Devenir homme ou femme* » décrit les caractéristiques du sexe phénotypique, du stade embryonnaire à l'adolescence.

Mais l'identité sexuelle ne se définit pas seulement par son aspect biologique. Comme tout système complexe, elle se développe en interaction avec le milieu et est liée à des stéréotypes sociaux. Ces idées renvoient, effectivement, aux études sur le genre.

Le programme rappelle en outre que l'orientation sexuelle relève de la sphère privée, l'objectif étant d'expliquer que la discrimination et l'homophobie sont condamnables. C'est surtout ce dernier point qui a été source de polémiques et qui a fait l'objet des nombreuses questions écrites des parlementaires.

De fait, les éditeurs de manuels, qui ont toute liberté pour accompagner le programme officiel comme ils l'entendent, ont fait référence aux études sur le genre.

Au ministère nous n'avions pas souhaité faire mention de ces études. D'abord, parce qu'elles ne constituent pas une branche universitaire encore très développée – elles ne sont enseignées qu'en première année de *Sciences Po.*, ainsi qu'à l'École des hautes études en sciences sociales où elles font l'objet de conférences. Ensuite, parce qu'elles relèvent davantage de la sociologie et de la philosophie que d'une science telle que la biologie.

Mais rappeler que la biologie n'explique pas tout est aussi une attitude scientifique. C'est pourquoi nous avons contextualisé ce point.

Mme Catherine Coutelle. Les députés n'ont pas à s'occuper des programmes d'enseignement. Je me suis ainsi toujours opposée aux lois mémorielles.

L'enseignement souffre du cloisonnement de ses disciplines. Or la vraie culture met en jeu plusieurs facettes du savoir afin d'écartier toute vision verticale de la réalité. En ce sens, un problème tel que le genre ne dépasse-t-il pas le cadre du cours de biologie ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les professeurs de biologie que la Délégation a auditionnés ont fait preuve de beaucoup de retenue dans leurs critiques. Mais les explications qui nous sont données aujourd'hui ont de quoi effrayer !

Mme Véronique Fouquat. L'essentiel de l'enseignement reste scientifique. Il est vrai que la question de la formation des enseignants à la thématique du genre se pose et qu'un effort de décroisement doit être fait. Le ministère s'attache à créer davantage d'interdisciplinarité autour de certains thèmes.

Mme Anne Rebeyrol, chargée de mission sur la prévention des discriminations et l'égalité entre les filles et les garçons. Par exemple, les enseignants de philosophie sont amenés à participer aux cours d'éducation civique, juridique et sociale.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mais quelles sont les initiatives qui ont été prises en ce qui concerne le thème du genre abordé en cours de biologie ?

Mme Véronique Fouquat. Aucune en particulier. Toutefois des expérimentations sont en cours visant à encourager les enseignants de philosophie à intervenir dans les disciplines scientifiques. Ce thème, qui conduit à réfléchir aux rapports entre la culture et la nature, pourrait relever de ce type d'action.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mais enfin, cela ne s'improvise pas ! De plus, la philosophie n'est pas enseignée en classe de première.

Mme Véronique Fouquat. Dans le cadre de ces expérimentations, l'enseignant de philosophie intervient en classe de première.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En d'autres termes, d'un côté les effectifs des enseignants sont réduits pour des raisons budgétaires ; de l'autre, on demande aux professeurs, en plus de leur volume horaire, de travailler ensemble ! Il ne faudrait pas oublier que leur première responsabilité est d'aller au bout des programmes des classes dont ils ont la charge, ce qui n'est pas chose aisée.

Il est clair que les enseignants de biologie n'ont pas bénéficié d'une préparation suffisante.

N'y a-t-il pas une commission qui élabore les programmes ?

Mme Véronique Fouquat. Le programme est élaboré par une commission composée d'enseignants, d'inspecteurs, d'inspecteurs généraux et, selon les cas, d'universitaires. Une fois rédigé, il fait l'objet d'une large consultation : le pré-projet est rendu public ; il est mis à la disposition de tous les enseignants et transmis à l'Académie des sciences. Au vu des retours d'information, des ajustements sont effectués. Le Conseil supérieur de l'éducation en est, lui aussi, saisi ; je rappelle qu'y siègent les syndicats d'enseignants, des représentants des collectivités locales et des parents d'élèves.

Dans le cadre de cette procédure, le programme de SVT a reçu un avis favorable et le point portant sur le genre n'a pas suscité de débats.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. De fait, il en suscite aujourd'hui...

Comment l'intégration d'un nouveau thème se fait-elle dans un programme ?

Mme Véronique Fouquat. Dans le cadre de la réforme des lycées, les programmes de nombreuses disciplines ont été modifiés en 2010. Le nouveau programme de SVT s'est basé sur l'ancien, qui datait de 2000, où la question de la procréation était déjà abordée.

Un programme se conçoit rarement *ex nihilo* ; il s'appuie toujours sur le précédent dont le contenu est mis à jour en fonction des évolutions des connaissances. Son élaboration dure plusieurs mois.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Même si la notion de genre ne figure pas en tant que telle dans le programme de SVT, c'est pourtant bien de cela dont il s'agit. Comment y a-t-elle été inscrite ?

Je précise que les professeurs de biologie ont davantage critiqué le lancement sans filet de ce nouveau thème que son contenu lui-même.

Mme Catherine Coutelle. Le programme a-t-il fait l'objet d'une évaluation ? À lire la description qui y est faite de la question du genre, on peut se demander si le niveau de connaissance requis n'est pas trop élevé pour des élèves de première.

Mme Véronique Fouquat. Le programme a été évalué, comme celui des autres disciplines. Le niveau de compétence exigé n'est pas plus élevé que celui du programme précédent.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il me semble que ce programme de SVT n'est pas enseigné dans les filières technologiques et professionnelles.

Mme Véronique Fouquat. Dans ces filières les programmes sont en effet différents. Les élèves suivent un enseignement au contenu plus large appelé « *Prévention, santé et environnement* ».

Je tiens à souligner que les enseignants de SVT disposent d'un document qui accompagne le programme et donne des pistes de travail, surtout pour le thème de l'éducation à la sexualité.

Mme Anne Rebeyrol. Il s'agit d'un guide d'intervention pour les collèges et les lycées destiné à aider les équipes d'enseignants.

Mme Catherine Coutelle. Si ce n'est que le professeur de biologie ne travaille pas en équipe...

De plus vous raccrochez la question du genre à celle, plus large, de la sexualité. Or, on sait qu'il est impossible pour un enseignant d'aborder l'éducation à la sexualité seul devant une classe de 35 élèves ! Peut-on même en parler devant une classe mixte ? Ce n'est tout de même pas la même chose qu'une leçon sur Louis XIV !

Mme Véronique Fouquat. Le professeur de biologie donne des informations d'ordre scientifique. Il n'assure donc pas une éducation à la sexualité en tant que telle. Une circulaire définit d'ailleurs les différentes séquences spécifiques qui organisent cet enseignement.

Mme Anne Rebeyrol. L'organisation de ces séances implique souvent le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté, lequel fait intervenir des infirmières, des assistantes sociales ou des associations. Des temps de non-mixité peuvent être mis en place.

Mme Catherine Coutelle. Combien de lycées organisent ces formations en faisant appel à des intervenants extérieurs ? Un professeur seul ne peut y arriver.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Si l'on ajoute aux questions que soulève le dernier programme de SVT les problèmes liés à l'éducation sexuelle, on comprend pourquoi les parents, ainsi que les députés, s'interrogent. L'organisation de tout cela manque un peu de consistance...

La plus grande vigilance est pourtant nécessaire car nous avons affaire à des jeunes et non à des adultes.

Mme Véronique Fouquat. Le document qui accompagne le programme fournit deux types d'informations. Il propose d'abord un commentaire du contenu et des limites du programme en dressant une liste d'activités pédagogiques. Il présente aussi un support

pédagogique sous forme de fiches dont l'une, par exemple, est intitulée : « *Éducation sexuelle, rôle et stéréotype* ».

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce document a été édité en septembre 2011, alors qu'il y avait déjà le feu à la maison.

Mme Véronique Fouquat. L'éducation à la santé et à la sexualité est au programme depuis longtemps ; elle débute dès la classe de quatrième.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il nous a été rapporté que très peu de temps serait consacré à cette partie du programme de SVT qui a fait polémique.

Mme Véronique Fouquat. Cela relève de la liberté du pédagogue.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi avoir ajouté l'étude du genre en SVT ? L'éducation à la sexualité ne suffisait-elle donc pas ?

Mme Véronique Fouquat. Le genre n'est pas étudié en tant que tel. Il n'est pas demandé de procéder à une étude des influences sociales sur le développement sexuel des individus et les élèves ne seront évidemment pas évalués sur ce thème.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut l'espérer !

Mme Véronique Fouquat. Cependant, ne pas mentionner le contexte quand on traite du devenir homme et du devenir femme serait malhonnête.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. On s'en passait pourtant très bien autrefois...

Mme Catherine Coutelle. La question de l'identité sexuelle, telle que la formule le programme, me paraît bien posée.

Mais il est réducteur d'en confier le développement au seul professeur de biologie. L'apprentissage du respect entre les sexes devrait être assuré dans tous les établissements scolaires et relever de l'éducation civique comme de la réflexion philosophique. Il est tout de même consternant qu'on soit obligé d'organiser des « Journées de la jupe ».

Mme Anne Rebeyrol. Des formations portant sur l'égalité entre les filles et les garçons sont souvent proposées dans les académies mais leur mise en place est difficile.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Notre Délégation a pu constater, au cours de ses travaux, que ces enseignements ne sont, de fait, pas dispensés.

Mme Marie-Jeanne Philippe, aujourd'hui rectrice de l'académie de Lille, avait été chargée de ce problème. Quel est le bilan de son action ?

Mme Anne Rebeyrol. La convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif, est arrivée à son terme cette année.

Une nouvelle convention est en cours de rédaction. Signée par huit ministères, elle a permis l'organisation de journées inter-réseaux qui ont abordé les trois grands axes du projet : la diversification des choix d'orientation entre les filles et les garçons, le respect mutuel et la formation des enseignants. Des recueils de bonnes pratiques ont été rédigés ; un

guide décrivant les actions à mener contre les comportements sexistes et les stéréotypes a été édité. Ces documents sont disponibles sur le site Internet « Eduscol ».

Ce travail a été relayé dans les académies.

Le problème que nous avons rencontré est que peu de professeurs s'inscrivent à ces formations, estimant certainement ne pas participer, pour leur part, à la création des stéréotypes. Il est pourtant nécessaire que cette problématique de l'égalité entre les sexes irrigue l'ensemble des politiques éducatives – ce que les Anglo-saxons appellent le *gender mainstreaming*.

La lutte contre les discriminations et contre l'homophobie compte parmi les objectifs de ces actions.

Mme Véronique Fouquat. Dans le programme de biologie, c'est le traitement de l'homosexualité qui nous est reproché.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le vrai problème me paraît plutôt que l'étude du genre n'est mentionnée que de façon indirecte dans le programme de SVT. Il aurait fallu être plus clair et l'aborder de préférence en classe de terminale ; le traitement de la question du genre aurait alors pu être confié au professeur de philosophie, qui aurait abordé ce thème en collaboration avec l'enseignant de biologie.

Mme Véronique Fouquat. Il n'y a pas d'enseignement de la biologie en terminale, si ce n'est sous forme d'option.

Le problème est surtout venu des manuels qui ont beaucoup développé cette question du genre, pourtant très réduite dans le programme. Certains éditeurs y ont consacré près de dix pages ! La polémique est donc née non pas au moment de la consultation du projet de programme, mais lorsque les professeurs ont découvert le contenu des manuels.

Mme Catherine Coutelle. Les fédérations de parents d'élèves ont-elle protesté ?

Mme Véronique Fouquat. Non. Les courriers que nous avons reçus ont été envoyés par des particuliers.

Mme Catherine Coutelle. L'introduction de ce thème n'a pas été une erreur. Mais comment l'enseigner ? Comment former les jeunes professeurs qui ne voient presque plus leur tuteur pédagogique et qui, dès la première année, assurent dix-huit heures de cours hebdomadaires ?

Le risque est que cette polémique sur l'enseignement du genre détourne de la question de l'éducation sexuelle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je n'ai pas soutenu qu'il ne fallait pas parler de la question du genre mais j'en ai appelé à une véritable formation. Autrefois, un jeune enseignant diplômé suivait une formation auprès d'un tuteur et bénéficiait d'un volume horaire de cours adapté.

Au demeurant, la brochure qui a été éditée sur les comportements sexistes et les violences sexuelles apparaît tout à fait pertinente. Il serait utile que la Délégation auditionne Mme Marie-Jeanne Philippe.

Concernant le programme de SVT, si je suis un peu rassurée par les explications qui nous ont été données, un bilan d'évaluation s'impose.

Mme Véronique Fouquat. Il sera dressé. Un inspecteur général en sera chargé dans un délai de deux ou trois ans après la mise en place du nouveau programme. Son contenu sera accessible sur le site Internet du ministère de l'Éducation nationale.

L'inspecteur général pourrait d'ailleurs être auditionné par votre Délégation ; il vous présentera alors les modalités de son évaluation.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mesdames, je vous remercie de nous avoir fourni ces éclaircissements.

**Audition de Mme Catherine Vidal, neurobiologiste, directrice de
recherche à l'Institut Pasteur**

(procès verbal du 8 novembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous poursuivons notre cycle d'auditions sur la notion de genre. Je vous remercie, Madame, d'avoir accepté notre invitation et vous invite à nous faire part de vos réflexions sur le fonctionnement du cerveau.

Mme Catherine Vidal, neurobiologiste, directrice de recherche à l'Institut Pasteur. Je suis très honorée de cette occasion qui m'est donnée de débattre avec vous de cette question qui nous taraude tous : le cerveau a-t-il un sexe ?

Les découvertes sur le cerveau ont commencé au XIX^e siècle lorsque les médecins ont essayé de comprendre les relations entre l'intelligence et la taille et le poids du cerveau : c'était la grande époque de la crâniométrie et il paraissait naturel que le cerveau des hommes soit plus gros que celui des femmes, celui des blancs plus gros que celui des noirs, celui des patrons plus gros que celui des ouvriers. Le neurologue Paul Broca a défendu ces thèses après avoir pesé et mesuré de nombreux cerveaux. Ses expériences ont montré que le cerveau des hommes pesait en moyenne 1,350 kg et celui des femmes 1,200 kg, soit une différence de 150 g. Il a déclaré : « Nous nous sommes demandés si la petitesse du cerveau de la femme ne dépendait pas exclusivement de la petitesse de son corps, pourtant il ne faut pas perdre de vue que la femme est un peu moins intelligente que l'homme ».

La relation entre la taille du cerveau et l'intelligence est totalement vaine car il n'existe aucun rapport entre eux. Nous le savions déjà au XIX^e siècle grâce à quelques hommes célèbres qui ont donné leur cerveau à la science, ce qui a permis de constater que le cerveau d'Anatole France pesait 1 kg, celui de Tourgueniev 2 kg et celui d'Einstein 1,250 kg – soit le même poids que le cerveau des femmes ! De fait, en matière de cerveau, ce n'est pas la quantité qui importe mais la qualité des connexions entre les neurones.

Venons-en à des considérations plus scientifiques. C'est très tôt au cours de la vie utérine que s'effectue ce que l'on appelle la sexualisation du cerveau, lorsque la fabrication des organes sexuels – ovaire et testicules – libère des hormones qui, passant dans le sang du fœtus, vont imprégner son cerveau. La région du cerveau la plus sensible aux hormones sexuelles est l'hypothalamus, qui se situe à la base du cerveau près de la glande hypophyse. Chez les femmes, on constate une activité périodique des neurones de l'hypothalamus au moment du déclenchement de l'ovulation, cette activité étant naturellement inexistante dans le cerveau des hommes. Il existe donc des différences cérébrales entre les deux sexes pour tout ce qui concerne les fonctions liées à la physiologie de la reproduction.

En ce qui concerne les différences entre les sexes dans les fonctions cognitives – l'attention, la mémoire, le raisonnement –, les idées reçues sont encore fréquentes.

La première est que les femmes seraient multitâches, douées pour faire plusieurs choses à la fois, la communication entre les deux hémisphères de leur cerveau étant plus développée chez elles que chez les hommes. Cette thèse est née d'une expérience publiée en 1982 : réalisée sur 20 cerveaux conservés dans du formol, elle a montré que la région du corps calleux – il s'agit du faisceau de fibres qui relie les deux hémisphères – est plus épaisse chez les femmes que chez les hommes. Mais depuis, l'exploration du cerveau a beaucoup évolué grâce à l'imagerie par résonance magnétique (IRM), qui permet d'étudier des cerveaux vivants et non plus uniquement ceux conservés dans le formol. L'observation

par IRM du corps calleux montre qu'il n'existe aucune différence entre le cerveau des femmes et celui des hommes.

Autre idée reçue : les femmes seraient plus douées pour le langage que les hommes parce qu'elles activent pour cette activité leurs deux hémisphères. Un test de langage réalisé sur 20 sujets par IRM en a fait la démonstration en 1995. L'observation était intéressante pour les scientifiques et plusieurs équipes de recherche ont tenté de reproduire ce résultat. Mais depuis, on a réalisé une méta-analyse rassemblant toutes les expériences publiées entre 1995 et 2009 sur le langage, avec un échantillon de 2 000 femmes et hommes. Celle-ci a montré qu'il n'existe aucune différence significative entre les sexes dans la répartition des aires du langage. Cette méta-analyse montre que lorsqu'un grand nombre de sujet est analysé, les différences qui avaient pu être mises en évidence sur un petit nombre de sujets se trouvent gommées.

Au cours d'une autre expérience, on a demandé à des sujets d'effectuer un calcul mental. Tous ont obtenu les mêmes scores et dans le même temps. L'observation par IRM a montré que si dans le groupe des femmes, certaines avaient activé les régions antérieures de leur cerveau, d'autres les régions postérieures. Cette variabilité se retrouvait également dans le groupe des hommes. Il s'avère que pour arriver à un même résultat, chaque individu a sa propre façon d'activer son cerveau, ce qui correspond à autant de stratégies différentes. Cette variabilité entre les individus d'un même sexe égale ou dépasse la variabilité existant entre les sexes.

Il existe une autre variabilité bien connue des neurologues, celle de l'anatomie du cerveau. La morphologie du cerveau diffère d'un individu à l'autre qu'il s'agisse de ses circonvolutions – les sillons du cortex cérébral – ou des cheminements empruntés par les vaisseaux sanguins qui entourent le cerveau. En bref, nous avons tous des cerveaux différents, indépendamment du sexe.

D'où vient une telle variabilité ? Notre cerveau est constitué de 100 milliards de neurones, reliés entre eux par un million de milliards de connexions, mais seulement 6 000 gènes s'expriment dans notre cerveau : ils ne sont donc pas suffisamment nombreux pour contrôler de façon détaillée la fabrication de milliards de synapses. Les gènes jouent un rôle très important lors du développement du cerveau et de la formation des hémisphères, du cervelet et du tronc cérébral. Ces gènes de développement sont indépendants des chromosomes sexuels *X* et *Y*, ce qui veut dire que la fabrication du cerveau n'est pas sexuée.

Le bébé humain, à sa naissance, possède 100 milliards de neurones, qui cessent dès lors de se multiplier. Des coupes très fines d'un cortex cérébral, réalisées chez un enfant à sa naissance, puis à un mois, trois mois, six mois, 15 mois et 24 mois, montrent que la densité des neurones ne change pas. Ce qui change, et de façon flagrante, ce sont les ramifications entre les neurones qui témoignent de la fabrication des connexions. On considère que dans le cortex cérébral humain un neurone est connecté à 10 000 autres – un cerveau est donc plus complexe qu'un ordinateur... Or 90 % de ces synapses se forment après la naissance. C'est donc sur la fabrication de ces connexions que l'environnement et l'apprentissage jouent un rôle très important. Pour décrire la façon dont le cerveau se construit en fonction de l'expérience vécue, on utilise le terme de plasticité cérébrale.

La plasticité cérébrale, si elle est flagrante chez les enfants, existe aussi chez les adultes. Je vais vous en présenter quelques exemples.

Dans le but de rechercher si une pratique intensive laisse des traces dans le cerveau, des chercheurs ont étudié un échantillon de pianistes professionnels. Leur étude a permis d'observer la présence d'un épaississement du cortex cérébral dans les régions qui contrôlent

la coordination des doigts et l'audition. Ce phénomène d'épaississement, dû à la fabrication de connexions supplémentaires, est proportionnel au temps consacré à l'apprentissage du piano pendant l'enfance.

Dans une autre étude, on a demandé à des étudiants d'apprendre à jongler avec trois balles. Lorsqu'ils y parviennent, après trois mois d'entraînement, on observe à nouveau ce phénomène d'épaississement dans les régions qui contrôlent la coordination motrice des bras et la vision. S'ils cessent de s'entraîner, les régions épaissies rétrécissent. Cela montre que les changements d'épaisseur du cortex peuvent être réversibles dès lors que la fonction n'est plus sollicitée. La même expérience menée chez des personnes de 60 ans a donné le même résultat, ce qui montre bien que la plasticité cérébrale persiste avec l'âge.

Je voudrais à présent évoquer l'exemple exceptionnel de cet homme de 44 ans, marié, père de deux enfants, qui menait une vie professionnelle normale. Un jour, il s'est rendu en consultation à l'hôpital de la Timone, à Marseille, pour une légère faiblesse de la jambe. L'examen par IRM a montré que son crâne était essentiellement rempli de liquide céphalorachidien, et que son cerveau était réduit à une mince couche collée sur les parois crâniennes. Il s'avère que ce patient souffrait à sa naissance d'hydrocéphalie. On lui a donc posé un drain à la base du crâne pour évacuer le liquide en excès. Or le drain s'est bouché et la pression du liquide a progressivement refoulé le cerveau contre les parois du crâne, sans pour autant entraîner la moindre gêne pour cet homme, qui ne s'est jamais douté de rien. Et l'on peut supposer que la faiblesse de sa jambe n'était pas forcément due à la malformation de son cerveau.

Ce très bel exemple de plasticité cérébrale, qui n'est pas unique, met l'accent sur une question fondamentale en neurobiologie qui est celle de la nature des relations entre la structure du cerveau et son fonctionnement. Nous sommes encore loin de comprendre comment le cerveau de cette personne peut assurer les mêmes fonctions qu'un cerveau normal.

La plasticité cérébrale fait que le cerveau se remanie en fonction des expériences vécues à tous les âges de la vie. Elle doit être prise en compte dans l'interprétation des clichés d'IRM. On peut constater des différences entre le cerveau d'un homme et celui d'une femme, mais cela ne veut pas dire qu'elles sont présentes depuis la naissance, ni qu'elles resteront inscrites dans le cerveau. La découverte de la plasticité cérébrale permet de mieux comprendre l'influence de l'environnement social et culturel sur la façon dont se forment nos identités de femmes et d'hommes.

Le bébé humain, à sa naissance, ne connaît pas son sexe. Très tôt, le jeune enfant peut distinguer le féminin du masculin à travers la voix et l'attitude des adultes, mais ce n'est qu'à 2 ans et demi qu'il est capable de s'identifier au genre féminin ou masculin. Or l'enfant évolue depuis sa naissance dans un environnement sexué – ses habits, ses jouets, la décoration de sa chambre – sans oublier que les adultes adoptent une attitude différente avec les bébés selon qu'il s'agit d'une fille ou d'un garçon. C'est l'interaction de l'enfant avec son environnement qui va contribuer à forger son identité en fonction des normes du féminin et du masculin données par la société.

Venons-en aux idées reçues sur les différences d'aptitudes cognitives entre les sexes. Les hommes sont réputés supérieurs pour se représenter un objet dans les trois dimensions de l'espace, tandis que les femmes obtiennent de meilleurs résultats dans les tests de langage comme la fluence verbale où il s'agit d'énoncer un maximum de mots commençant par la même lettre. Compte tenu de la plasticité cérébrale, si l'on constate des différences de performances entre les sexes, cela ne veut pas dire qu'elles sont innées. En l'occurrence, elles ne sont détectées qu'à partir de l'adolescence et disparaissent avec

l'apprentissage : si on fait passer les tests pendant une semaine, on voit les scores s'égaliser, ce qui prouve l'influence de l'éducation et de la culture dans les différences de scores entre femmes et hommes.

Le contexte dans lequel se passent les tests est aussi très important. Prenons l'exemple du test de rotation mentale en trois dimensions – les candidats doivent reconnaître deux figures identiques – soumis à des élèves dans une classe. Si avant le test, le professeur le présente comme un test de géométrie, les garçons ont de meilleurs scores que les filles. Si en revanche il annonce qu'il s'agit d'un test de dessin, les filles sont meilleures que les garçons. Ce résultat montre l'influence des stéréotypes sur les performances. Les filles ont peu confiance en elles face aux tests de mathématiques : on leur a tellement dit qu'elles n'étaient pas douées pour cette matière qu'elles l'ont intériorisé de façon inconsciente.

Mme Catherine Coutelle. Il faudrait en tenir compte lors des tests d'orientation.

Mme Catherine Vidal. Une autre étude intéressante a été menée pour illustrer les différences de scores en mathématiques. La présence des filles dans les filières scientifiques et les mathématiques est un enjeu important pour notre société ; il faut donc les encourager à se diriger vers ces filières. En 1990, une enquête réalisée aux États-Unis, sur un échantillon de 10 millions d'élèves, montrait que les garçons avaient de meilleurs scores que les filles aux tests de mathématiques. La même étude a été réalisée en 2008 : les filles ont obtenu les mêmes scores que les garçons. En vingt ans, les écarts de performances en mathématiques entre filles et garçons ont disparu. Ce résultat permet d'évacuer toute éventuelle raison biologique car il n'est pas possible qu'en vingt ans une mutation se soit produite dans le cerveau des filles pour les rendre bonne en maths ! C'est donc bien l'éducation, et non la biologie, qui explique les différences de scores entre les sexes en mathématiques et dans les autres disciplines.

J'en viens aux hormones, en particulier à leur action sur le comportement sexuel. Chez les animaux, les hormones jouent un rôle très important sur le cerveau en déterminant de façon précise les périodes de rut et d'accouplement qui correspondent à l'ovulation, donc à la réceptivité de la femelle. Chez l'humain, la sexualité et la reproduction sont totalement dissociées : les hormones ne jouent aucun rôle dans le moment des rencontres ni dans le choix du partenaire. Par exemple, il est reconnu que les homosexuels, femmes ou hommes, ne présentent pas de problèmes hormonaux et que les délinquants sexuels ne fabriquent pas un taux excessif de testostérone.

Autre idée reçue : les hormones sexuelles seraient impliquées dans les réactions de nervosité, d'agressivité, de dépression. Il convient de distinguer deux situations très différentes : dans les cas de bouleversements physiologiques majeurs, comme la grossesse, la ménopause, les traitements hormonaux de cas pathologiques avec un taux très bas ou très élevé d'hormones, il peut exister des corrélations avec les fluctuations de l'humeur. En revanche, dans les conditions physiologiques normales, aucune étude scientifique rigoureusement menée n'a permis de montrer que les hormones jouent un rôle déterminant sur l'humeur.

Pourquoi l'être humain, à l'inverse de l'animal, n'est-il pas sensible à l'action des hormones ? La réponse vient de l'évolution, qui a doté l'être humain d'un cortex cérébral exceptionnellement développé. Celui-ci s'est tellement développé en surface qu'il a dû se plier en circonvolutions pour arriver à tenir à l'intérieur de la boîte crânienne. Grâce à l'informatique, nous pouvons désormais modéliser le cortex cérébral et le déplier virtuellement : sa surface est de 2 m^2 sur 3 mm d'épaisseur.

Le cortex cérébral occupe les deux tiers de notre cerveau et concentre les trois quarts des synapses. Sa surface est dix fois plus importante que chez le singe. Selon les spécialistes de l'évolution, c'est cette extension de la surface du cortex cérébral qui a permis l'émergence du langage, de la pensée réflexive, de la conscience, de l'imagination qui confèrent à l'être humain la liberté de choix dans ses actions et ses comportements. Dans sa vie personnelle et sociale, l'être humain utilise des stratégies intelligentes, basées sur des représentations mentales indépendantes de l'influence des hormones et des gènes.

Mme Catherine Coutelle. Existe-t-il une différence de poids entre le cortex cérébral des hommes et celui des singes ?

Mme Catherine Vidal. Le quotient d'encéphalisation – le rapport entre la taille du cerveau et la carrure – est plus important chez l'homme que chez tous les autres vertébrés.

Mme Catherine Coutelle. Existe-t-il une différence à l'intérieur de l'espèce humaine ?

Mme Catherine Vidal. Oui, puisque le cerveau d'Anatole France pesait 1 kg, celui de Tourgueniev 2 kg.

Mme Catherine Coutelle. Certes, mais cette différence de poids n'est pas liée à l'intelligence, tandis qu'entre le singe et l'homme elle est un facteur d'évolution.

Mme Catherine Vidal. C'est juste, mais ce sont deux espèces différentes. La différence, chez les êtres humains, illustre la variabilité des cerveaux.

Pour conclure mon exposé, je citerais cette phrase de François Jacob : « Comme tout organisme vivant, l'être humain est génétiquement programmé, mais il est programmé pour apprendre ». Citons aussi le peintre Francis Picabia, qui à sa façon avait tout compris de la plasticité cérébrale en disant : « Notre tête est ronde pour permettre à la pensée de changer de direction »,.

Mme Catherine Coutelle. Notre collègue Alain Claeys a réalisé une étude sur « L'impact et les enjeux des nouvelles technologies d'exploration et de thérapie du cerveau ». Il me confiait que le fonctionnement du cerveau est une découverte majeure du XXI^e siècle, mais qu'il reste encore beaucoup à apprendre. Quel est l'état de la recherche en France ?

Mme Catherine Vidal. Nous sommes toujours présents dans la compétition internationale mais c'est un combat de chaque jour. La recherche sur le cerveau relève de thématiques cliniques et de thématiques fondamentales. Or à l'heure actuelle, celles-ci sont moins dotées financièrement que les thématiques cliniques, ce qui incite les jeunes chercheurs les plus doués à partir à l'étranger pour trouver des financements. La fuite des cerveaux, qui a commencé massivement il y a une quinzaine d'années, se poursuit.

Mme Catherine Coutelle. Financer la recherche appliquée au détriment de la recherche fondamentale est une erreur. Quel est votre domaine particulier de recherche ?

Mme Catherine Vidal. J'ai une "double vie". L'une concerne mon activité de recherche fondamentale à l'Institut Pasteur. J'ai étudié pendant de longues années les maladies neuro-dégénératives, en particulier la maladie d'Alzheimer – j'ai passé sept ans dans l'équipe de Jean-Pierre Changeux. J'ai abordé ensuite d'autres thématiques, notamment les effets de l'infection du virus du sida dans le cerveau. Plus récemment, j'ai abordé les mécanismes de la vie et de la mort des neurones dans la maladie de Creutzfeld-Jacob. Je m'intéresse aux modèles animaux pour tenter de mimer au mieux la maladie humaine – en

l'occurrence des souris et des rats, qui développent des pathologies proches de celles que l'on peut observer chez l'humain. L'utilisation des souris a donné des résultats remarquables dans les recherches sur la maladie de Creutzfeld-Jacob, ce qui a valu d'obtenir deux prix Nobel. En revanche, il est plus difficile d'étudier la maladie d'Alzheimer car les souris vieillissantes ne présentent pas les symptômes de la maladie.

Ma deuxième vie m'amène à participer à la diffusion du savoir scientifique. Je m'intéresse au rapport entre sciences et société et j'essaie de lutter contre le regain des idées du déterminisme biologique des comportements humains. Je m'intéresse également à la neuro-éthique, en particulier aux dérives de l'utilisation de l'IRM, par exemple dans les cours de justice ou pour détecter les enfants turbulents considérés par certains comme futurs délinquants. En tant que neurobiologiste, ma mission est aussi d'informer le grand public sur l'état actuel des recherches sur le cerveau. Il est important d'expliquer ce qu'apporte l'IRM. L'IRM est un cliché instantané de l'état du cerveau d'une personne à un moment donné. Elle ne permet pas de prédire un comportement ni de reconstituer l'histoire d'une personne. Certains pensent que l'IRM permet aussi de lire les pensées dans le cerveau : c'est totalement faux.

Mme Pascale Crozon. Il ne permet pas de détecter chez un enfant un futur criminel.

Mme Catherine Vidal. Non, du fait de la plasticité cérébrale.

En tant que neurobiologiste, j'ai eu la chance d'assister à l'explosion des connaissances sur la plasticité cérébrale : j'ai à cœur de le communiquer à un large public. Expliquer que l'humain n'est pas programmé de façon irrémédiable et que tout peut évoluer est un message porteur d'espoir. Il arrive que des personnes me disent qu'en apprenant ce qu'est la plasticité cérébrale, ils ont trouvé le courage d'entreprendre une formation alors qu'elles ne s'en sentaient pas capables.. La plasticité cérébrale permet aussi de relativiser les idées déterministes que les médias nous assènent sur les femmes et les hommes.

Quant à l'utilisation de l'IRM, la prudence s'impose. Elle peut apporter le meilleur et le pire: le meilleur pour démontrer la plasticité cérébrale, le pire quand certains veulent l'utiliser pour détecter ceux dont le comportement ne correspond pas à la norme.

Mme Pascale Crozon. Il faudrait communiquer sur cette question pour mettre fin aux débats sur l'inné et l'acquis. Je suis convaincue de la prédominance de l'acquis, mais j'ai le sentiment que beaucoup pensent encore que nous naissons avec une tare qui ne peut que se développer tout au long de notre vie.

Vous serait-il possible de nous communiquer par écrit un aperçu de vos recherches ?

Mme Catherine Vidal. J'ai écrit quelques livres dont voici les titres : *Cerveau, sexe et pouvoir*, qui a reçu un prix de l'Académie des sciences morales et politiques, *Hommes, femmes : avons-nous le même cerveau ?* et *Le cerveau évolue-t-il au cours de la vie ?* Et je prépare actuellement : *Les filles ont-elles un cerveau fait pour les maths ?*

Mme Catherine Coutelle. On nous a inculqué que nous naissons avec un certain nombre de neurones que nous perdons tout au long de notre vie et qu'à partir d'un certain âge, il est plus difficile d'acquérir de nouveaux savoirs. Est-ce la réalité ?

Avez-vous le sentiment que les théories créationnistes et déterministes venues des États-Unis sont en progression en Europe ?

Mme Catherine Vidal. En ce qui concerne le vieillissement du cerveau, nos cent milliards de neurones cessent en effet de se multiplier dès notre naissance et nous en perdons ensuite un certain nombre. Mais cette perte n'est pas fondamentale dans le processus de détérioration des activités mentales dû au vieillissement. Les neurones ne meurent pas, mais ils sont moins fonctionnels : les messages chimiques et électriques qu'ils échangent entre eux sont moins efficaces. Cela dit, il existe en matière de vieillissement une variabilité individuelle très importante. Certaines personnes vieillissent du squelette, du colon, du cœur ou du cerveau, d'autres conservent très longtemps une grande clairvoyance. On ne peut pas dire qu'à chaque âge correspond un nombre de neurones. Selon son vécu, le cerveau d'une personne développe en permanence des phénomènes de compensation. Il n'existe pas de règle inéluctable en matière de vieillissement. La terre compte sept milliards d'individus qui ont tous des personnalités et des cerveaux différents.

Mme Pascale Crozon. Les différences que l'on constate entre deux personnes âgées sont-elles dues à la qualité des stimulations qu'elles reçoivent ?

Mme Catherine Vidal. Les stimulations jouent en effet un rôle important. Il existe une recette pour ne pas vieillir du cerveau : il suffit d'aimer la vie et de rester ouvert aux autres.

Le déterminisme biologique, qui consiste à penser que les caractéristiques de nos personnalités, de nos comportements, sont programmées dans notre cerveau, est inscrit dans l'histoire de la biologie. Cette idée connaît en effet un nouvel essor et je trouve cela préoccupant. Au XIX^e siècle est née la phrénologie, théorie selon laquelle les bosses du crâne reflètent le caractère de l'individu. Pour les phrénologistes un grand front était le signe d'une poussée de la matière cérébrale, et donc un signe d'intelligence, d'où la fameuse bosse des maths. Il était courant, à l'époque, d'utiliser la biologie pour justifier une hiérarchie sociale entre les femmes et les hommes, entre les blancs et les noirs, entre les classes aisées et les classes défavorisées. Ce n'est pas nouveau.

Nous avons récemment fêté le Centenaire de la découverte des hormones, qui fut une révolution pour les biologistes et les physiologistes. Cette découverte a permis de comprendre que les hormones étaient impliquées dans certaines fonctions et qu'elles étaient produites par différents organes du corps – le foie, le pancréas, l'intestin, l'estomac, mais aussi le cerveau grâce à la glande hypophyse, qui, en libérant des hormones dans le sang, influence l'ensemble du corps. La tendance de l'époque était de tout expliquer par les hormones.

Il y a une cinquantaine d'années, il y a eu l'essor de la génétique moléculaire. On a alors tout expliqué par les gènes : le gène de l'homosexualité, le gène de l'alcoolisme, le gène du bonheur.....

Depuis, la vogue du « tout génétique » est retombée car en décryptant le génome humain, nous nous sommes aperçus que l'humain ne possédait que 20 000 gènes, à peine plus qu'un ver de terre ! On ne peut plus désormais affirmer qu'un comportement humain est déterminé par un gène.

Depuis une vingtaine d'années, le cerveau est à la mode. Nous tombons dans les mêmes travers. Certains vont jusqu'à penser que l'IRM permet de discerner les zones de la délinquance, de l'homosexualité, de la dépendance aux drogues... Les recherches scientifiques doivent toujours être situées dans leur contexte social et leur époque.

La découverte de la plasticité cérébrale est une avancée extraordinaire. Elle est à l'œuvre en permanence dans notre vie de tous les jours. Nous pensions autrefois qu'elle ne

servait qu'à compenser les lésions, après un AVC par exemple, le cerveau formant de nouvelles connexions dans les zones adjacentes aux zones lésées. Mais nous ne savions pas que chaque jour, de nouvelles connexions sont fabriquées, pendant que d'autres se rétractent. Notre cerveau est un organe dynamique, qui évolue en permanence.

Tous les scientifiques n'ont pas pris en compte la notion de plasticité cérébrale. Certains persistent à penser que les différences entre les cerveaux des femmes et des hommes sont programmées à la naissance et immuables. Avec l'avancée des connaissances scientifiques, nous devons en permanence revisiter nos modèles.

Mme Catherine Coutelle. Avez-vous l'impression que les théories créationnistes et déterministes sont en progression en France ?

Mme Catherine Vidal. C'est manifeste.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Que peut-on faire contre cela ?

Mme Catherine Coutelle. L'enseignement des sciences naturelles devrait être dispensé par un professeur ayant reçu une double formation de scientifique et d'historien. Il n'y a pas si longtemps, nous pensions qu'un enfant de trois ans était déterminé jusqu'à la fin de ses jours. La façon dont vous nous expliquez l'évolution des idées nous permet de comprendre pourquoi nous pensons ainsi.

Mme Catherine Vidal. La neuro-éthique est une nouvelle discipline dont le but est de veiller à ce que les neurosciences ne soient pas instrumentalisées à des fins autres que scientifiques. Vous avez certainement entendu parler du neuro-marketing, de la neuro-économie, de la neuro-informatique et maintenant de la neuro-justice... Cette « neurophilie » généralisée nous vient des États-Unis. La tendance est de vouloir expliquer le comportement des individus par leur cerveau, indépendamment du contexte social et culturel. Ainsi aux États-Unis, pour expliquer pourquoi on vote Républicain ou Démocrate, on fait passer des IRM à des électeurs pour examiner l'activation du cerveau lorsqu'on leur présente l'image de leur candidat.

Vous avez certainement entendu dire : « Si *Lehman Brothers* avait été *Lehman Sisters*, la banque n'aurait peut-être pas fait faillite ». Même Christine Lagarde, ministre de l'économie avait déclaré « *La libido et la testostérone actionnent souvent les opérateurs de salle de marché* » (*Le Monde*, 13 octobre 2010).

J'ai voulu comprendre pourquoi la testostérone était à l'honneur dans les discours économiques des politiques. Cela vient d'une expérience, publiée en 2008 dans une revue américaine de renom, réalisée chez des *traders* de la *City of London*. Les chercheurs ont mesuré le taux de testostérone de 17 sujets, le matin et après une journée de travail, en tenant compte de leurs performances, des risques financiers qu'ils avaient pris et de leurs gains en bourse. Ils ont noté une corrélation et en ont conclu qu'« un taux élevé de testostérone peut augmenter la prise de risque et perturber les capacités d'anticipation des marchés, cet effet étant susceptible de dévier les marchés financiers vers des choix irrationnels ».

Portons un regard critique sur cette expérience : tout d'abord, nous n'avons pas de preuve directe de l'action de la testostérone sur le cerveau des *traders* car cette dernière a été mesurée dans la salive - où elle n'est présente qu'à l'état de débris - ce qui ne permet pas de préjuger de sa concentration dans le cerveau ; par ailleurs, une corrélation n'est pas une relation de cause à effet ; enfin, l'étude portait sur 17 sujets, ce qui est peu représentatif de la population des *traders*. On ne peut donc pas conclure que l'effet de la testostérone sur le

comportement économique est une réalité scientifique, néanmoins cet article a été repris par les médias du monde entier et ses auteurs continuent de publier des articles sur ce sujet.

Mme Catherine Coutelle. Comment une célèbre revue scientifique peut-elle accepter une expérience effectuée sur 17 sujets ? Aucune critique ne s'est élevée pour dénoncer ce manque de rigueur ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Et c'est cette étude qui a inspiré Mme Lagarde ?

Mme Catherine Vidal. Lorsque vous lisez un article scientifique, il faut toujours consulter la section relative aux matériels et à la méthode utilisée.

Toutes ces expériences posent un problème de déontologie. Depuis une vingtaine d'années, les grandes revues scientifiques – *Nature*, *Science* – délaissant les critères d'excellence, ont tendance à publier les travaux qui seront médiatisés. Aux États-Unis comme en France, si l'on veut obtenir des crédits, il faut présenter un projet de recherche sur un sujet à la mode.

Mme Catherine Coutelle. Les *traders* ne nous ont donc pas mis sur la paille à cause de la testostérone...

Mme Catherine Vidal. Autre exemple, le gène de la fidélité. Ce gène a été découvert chez les campagnols. Il existe deux types de campagnols, ceux qui vivent dans les prairies et ceux qui vivent dans les montagnes. Chez les premiers, le mâle est monogame et reste au nid après la naissance des petits ; en revanche, le campagnol des montagnes, lui, est polygame et quitte le nid. Que des animaux vivant dans des biotopes différents aient des comportements différents, rien de plus normal, mais cette caractéristique a intéressé des généticiens américains qui ont décidé de les étudier en laboratoire.

Ils ont observé des différences entre les cerveaux des campagnols au niveau de la région de l'hypothalamus, dans les structures sensibles à l'action d'une hormone appelée la vasopressine. Les chercheurs en ont conclu que ladite hormone jouait un rôle sur la fidélité des campagnols. Mais comment tester la fidélité en laboratoire ? Les chercheurs ont placé un mâle et une femelle dans deux cages reliées par un tunnel. Ayant préalablement anesthésié la femelle pour qu'elle ne montre pas de signes d'attraction sexuelle, ils ont injecté au campagnol mâle quelques microlitres de vasopressine. Ils ont constaté que le campagnol des prairies reniflait la femelle pendant deux minutes, tandis que pour le campagnol des montagnes le reniflement ne durait qu'une minute. Voilà comment, à une minute près, le gène du récepteur de la vasopressine est devenu le gène de la fidélité !

Cet article, dont la rigueur scientifique est douteuse, a été néanmoins publié dans la revue *Nature*. Mais c'était en 1999, alors en pleine affaire Clinton-Levinski et ce n'est pas un hasard si cet article a été accepté pour publication à cette époque.

L'histoire de cet article est une illustration de la façon dont les règles déontologiques de publication dépendent des événements qui se produisent dans la société. La mode aujourd'hui est de parler des hormones de la fidélité, du coup de foudre, de l'amour. Cette description réductionniste de l'humain est inadmissible car elle ne correspond pas à la réalité scientifique. Prétendre que nos comportements sont dus à une hormone, c'est nier la spécificité et la diversité des êtres humains dans la vie psychique et sociale.

Mme Catherine Coutelle. Si les scientifiques s'engagent dans telle ou telle recherche, c'est certainement pour confirmer une hypothèse de départ.

Mme Catherine Vidal. C'est souvent le cas

Un autre exemple nous est donné avec l'origine prétendument biologique de l'homosexualité. Dans une étude publiée par la revue *Science* en 1991, Simon LeVay a comparé la région de l'hypothalamus chez des hommes, des femmes et des hommes homosexuels à partir de cerveaux conservés dans le formol. Il a montré que chez les hommes hétérosexuels, un groupe de neurones avait un volume de 100 microns, c'est-à-dire 1/10^{ème} de mm, alors que chez les femmes et les hommes homosexuels, le volume était de 50 microns. On peut dire que la différence est minime, sachant que 50 microns, correspond à environ 50 neurones. Comparés à nos 100 milliards de neurones, il est peu probable qu'une différence aussi minime puisse expliquer une préférence sexuelle. Cela n'a pas empêché Simon LeVay de conclure que l'orientation sexuelle avait une base biologique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'est incroyable !

Mme Catherine Vidal. L'article n'a pas été très bien reçu par la communauté scientifique du fait de sa méthodologie discutable : les cerveaux des hommes homosexuels étaient ceux de personnes mortes du virus du sida, or cette maladie produit des lésions dans le cerveau – on ne peut donc les comparer avec d'autres cerveaux. D'autre part, chez les autres personnes, le statut d'hétérosexuel n'avait pas été contrôlé.

Deux ans plus tard, en 1993, une expérience, toujours publiée par la revue *Science*, a été menée par un chercheur prétendant trouver un gène associé à l'homosexualité. Ses travaux n'ont jamais été reproduits et ont même été démentis à de nombreuses reprises. Mais leur couverture médiatique a été telle qu'ils sont toujours dans les esprits. En l'état actuel de nos connaissances, il n'existe aucun argument scientifique - qu'il s'agisse de l'anatomie du cerveau, des hormones ou des gènes - qui permette de dire que l'homosexualité a une base biologique.

Mais les années 1991 à 1993 étaient l'époque de l'épidémie de Sida aux États-Unis. Les homosexuels, qui en étaient les premières victimes, cherchaient à être reconnus en tant que minorité. Ce statut leur aurait permis de prétendre à un remboursement de leurs traitements. On ne peut comprendre une publication scientifique qu'en recherchant à quelle époque et dans quel contexte elle a été publiée.

Les neurobiologistes qui en sont conscients ne sont pas forcément majoritaires. Un certain nombre d'entre eux pensent encore que la science est neutre et n'a rien à voir avec le contexte social et économique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le débat sur le genre illustre parfaitement cette méconnaissance.

Mme Catherine Vidal. Les discours des scientifiques reflètent aussi les convictions intimes des personnes.

Quant à la polémique sur l'enseignement du genre, il faut réaliser que le genre n'est pas une simple théorie, hypothétique et non scientifique. Le genre est un concept qui est le fruit des recherches menées dans un corpus de disciplines – la sociologie, la psychologie, l'histoire, l'anthropologie, la philosophie et la biologie – qui montrent comment l'environnement social et culturel forge nos identités de femmes et d'hommes.

Mme Catherine Coutelle. Avez-vous lu les programmes de biologie de classe de première ? Nous avons auditionné les personnes qui les ont mis au point : nous n'avons pas réussi à leur faire admettre que l'identité sexuelle ne relève pas uniquement de la biologie.

Mme Catherine Vidal. Les programmes de l'Éducation nationale, leur traduction dans les manuels et la façon dont les professeurs les présentent relèvent des sciences sociales. La notion de genre repose sur un concept scientifique issu de nombreuses recherches en sciences humaines et sociales et désormais en biologie, avec la prise en compte des connaissances sur la plasticité cérébrale. La structure intime de notre cerveau est forgée par l'interaction avec l'environnement et l'expérience vécue. Les notions de nature et de culture, d'inné et d'acquis, sont transcendées par la plasticité cérébrale. Un cerveau ne peut se construire que dans un environnement social. Les enfants sauvages et ceux qui ont été trouvés dans les orphelinats roumains souffraient d'importants retards mentaux. L'être humain est un être social. Pour que son cerveau se développe, il a besoin des autres. La façon de se vivre femme ou homme est le reflet de son interaction avec l'environnement social et culturel. Rien n'est fixé au départ, tout commence dès la naissance.

Mme Catherine Coutelle. D'où l'importance de l'école maternelle.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous vous remercions pour cet exposé passionnant.

Audition de M. Jacques Arènes, psychologue et psychanalyste

(procès-verbal du 10 janvier 2012)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie d'avoir accepté de nous rencontrer pour traiter d'un sujet difficile, qui a parfois été abordé de manière par trop superficielle. Je veux parler de la question du genre. Si j'estime pour ma part que la présentation des théories du genre par l'Éducation nationale avait plutôt sa place dans un cours de philosophie – ce qui aurait permis à la réflexion de se nourrir de tous les courants existants –, il nous est apparu que la Délégation aux droits des femmes devait plus généralement se faire une opinion sur ces théories. A cet égard, nous nous sommes aperçus à la lecture des premiers éléments de notre rapport, que nous ne disposions pas de contre-avis. Nous avons donc souhaité vous recevoir aujourd'hui, afin de faire une place à toutes les opinions.

Psychanalyste, vous êtes également chrétien, et vous avez réfléchi sur cette question au sein de la Conférence des évêques de France. Je souhaiterais notamment que vous nous expliquiez la position de la psychanalyse qui, contrairement aux études de genre, postule en effet l'existence d'invariants dans la psychologie humaine, lesquels ne relèveraient pas d'une construction de l'histoire et de la société.

M. Jacques Arènes, psychologue et psychanalyste. La question du genre fait désormais partie du paysage. Or elle est trop souvent simplifiée. Il est donc important d'en connaître les tenants et les aboutissants, mais aussi la complexité, car elle constitue en fait un *continuum*. J'estime pour ma part que s'il y a du bon dans ces théories, certains de leurs aspects doivent être questionnés. N'attendez cependant pas que je défende un point de vue « contre » les théories du genre. Cela n'aurait pas de sens : il y a dans ces théories des éléments qui font partie de l'évolution historique et du positionnement du monde occidental tel que nous le connaissons aujourd'hui.

En tant que psychanalyste, ma position est également complexe. En effet, il n'y a pas une psychanalyse, mais des psychanalyses. Si certains psychanalystes ont une approche « traditionnelle » des théories du genre, d'autres les adoptent sans réserve, jusque dans leurs éléments les plus contemporains. Il y a des psychanalystes butleriens. Il existe aujourd'hui, même en psychanalyse, toute une filiation qui se réclame plus ou moins de la *french theory* et de Butler. Bref, il n'y a pas – ou plus – d'homogénéité du monde analytique sur ces questions.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je l'ignorais.

M. Jacques Arènes. Une partie de ce monde évite soigneusement de prendre position. Certains osent – et il y faut un certain courage – défendre un point de vue plutôt traditionnel. D'autres, enfin, s'inscrivent nettement dans la ligne butlerienne. Cela a des implications profondes, dans la mesure où ce n'est pas seulement la question d'une différence des sexes qui est en jeu, mais une vision du sujet. Celle des butleriens s'inscrit plutôt dans la filiation de Foucault : le sujet n'est pas structuré par le manque, mais par une sorte de positivité – le désir n'est que positif. Il s'agit donc d'un vrai débat pour la psychanalyse. Pour toute une partie de la psychanalyse, notamment la psychanalyse lacanienne, l'être humain est structuré par le manque, et en particulier par la différence des sexes. Mais une autre partie a désormais un point de vue différent.

Les sciences humaines sont des sciences dites molles : on ne peut prendre parti dans ce domaine, même si l'on a un désir de scientificité, comme dans les théories du genre, sans avoir un positionnement politique et anthropologique. Il est impossible d'avoir un point de vue purement objectif sur ces questions : elles sont « infiltrées » par la question politique. Avec les théories du genre, la sexuation et les sexualités sont devenues politiques. C'est une nouveauté, puisqu'elles étaient auparavant considérées comme un donné. Dès lors, l'espace des sexualités devient un lieu où la politique – et la volonté de changer les choses – sont de fait importantes. L'intime – qui était auparavant de l'ordre du destin biologique – est devenu politique. Se positionner sur ces questions, c'est donc nécessairement avoir un point de vue anthropologique, c'est-à-dire une vision de l'homme et de la femme.

Qu'est-ce que ce *continuum* des théories du genre ? Il commence avec les *women's studies* – puis les *gender studies* – nées dans le monde anglo-saxon dans les années 1960, dont le propos s'inscrit dans la ligne de la formule de Simone de Beauvoir « on ne naît pas femme, on le devient ». Il s'agit de repérer ce qui est de l'ordre du social dans la différence masculin-féminin, autrement dit les stéréotypies et les constructions sociales autour de la différence sexuelle – qui est une donnée biologique. Je préfère le terme de *gender* au mot français « genre », qui a une connotation grammaticale. Dans le monde anglo-saxon, en effet, le *gender* désigne bien le sexe social. Ce terme correspond donc davantage au sens donné par les sociologues. La notion est cependant complexe, car il ne s'agit pas seulement du sexe social. L'un des grands théoriciens américains du *gender*, le psychiatre et psychanalyste Robert Stoller, a beaucoup étudié le transsexualisme. Partant de ce phénomène marginal et complexe, il s'est interrogé sur ce qui peut faire qu'un homme qui a un sexe biologique masculin se perçoit de manière profonde comme une femme. Il a ainsi élaboré une première théorie du *gender*, dans laquelle le genre est défini comme la manière dont une personne donnée s'approprie psychologiquement son sexe biologique. Nous sommes là dans l'ordre du psychologique. Cela a évidemment à voir avec le sociologique et la manière dont la société me regarde : si mes parents m'élèvent comme une femme alors que j'ai un sexe biologique masculin, il y a des chances que je me perçoive plus comme une « femme ». Cette appropriation subjective psychologique est donc influencée par le social. Néanmoins, cette première approche reste purement psychologique. Avec le temps, c'est l'aspect sociologique qui va finir par dominer dans les théories du genre – qu'est-ce que la société ajoute comme stéréotypes, comportements ou obligations liés à un sexe biologique donné ? – au risque d'oublier la variable psychologique. Or dans l'appropriation – ou non – de son propre sexe, il y a un aspect personnel important, n'en déplaise à certains manuels pour qui le *gender* est purement social. Il y a certes du social, mais il y aussi la psychologie personnelle, c'est-à-dire mon cheminement, en tant qu'être singulier, par rapport à un sexe biologique donné et à la manière dont la société regarde ce sexe biologique et me regarde moi.

Ces premières théories du genre ne sont plus guère contestées : il est aujourd'hui admis par la plupart des spécialistes en sciences humaines qu'il y a des stéréotypes sexués liés au sexe, et qu'ils ont été utilisés pour conforter une certaine forme de patriarcat, dans une logique d'oppression.

Le dernier avatar de la théorie du genre, la *gender theory*, est à mon sens plus problématique. Venue du post-féminisme américain, et portée notamment par la militance gay et lesbienne, elle marque un vrai changement. La question n'est plus celle des effets sociaux de la sexuation, éventuellement en termes de pouvoir : on en vient à remettre en question la notion même de sexuation. C'est donc la différence sexuelle elle-même qui est considérée comme une construction sociale. La pensée de Judith Butler est ici décisive. Elle s'appuie sur les travaux de l'historien Thomas Laqueur, qui a montré qu'à partir du dix-

septième siècle, la science anatomique insiste davantage sur la différence entre les hommes et les femmes, celle-ci devenant une sorte de modèle idéologique qui « essentialise » la différence entre les hommes et les femmes. Par parenthèse, d'autres post-féministes observent que selon les époques, les primatologues ont privilégié tel ou tel modèle essentialisant la différence des sexes. Ils se sont longtemps intéressés principalement aux chimpanzés, société animale où le modèle du mâle dominant est très important. Aujourd'hui, ils privilégient plutôt les bonobos, car ce modèle animal paraît plus proche de ce que l'on souhaite.

J'en reviens à la *gender theory* à la manière de Butler. On en arrive à une idée purement constructiviste, celle d'un sujet auto-créateur de soi jusque dans son rapport à son propre corps. Donna Haraway va jusqu'à imaginer le modèle du cyborg – être hybride mi-homme, mi-machine – dans lequel on transforme complètement le corps à sa convenance. Le donné corporel biologique n'est ici plus considéré comme un destin, mais au contraire comme quelque chose que l'on doit changer. Une partie de tout cela est de l'ordre du rêve, mais ces pensées utopiques correspondent aussi à un vœu très profond. C'est là que nous arrivons à des pensées que je remets personnellement en question. Le donné corporel et biologique – dont la sexuation fait partie – n'est-il pas aussi structurant ? Pourquoi serait-il nécessairement un lieu d'oppression ? Certes, la sexuation a été un outil d'oppression à un moment de l'histoire humaine. Mais le donné corporel et biologique, longtemps considéré comme un destin, peut aussi être regardé comme un lieu de construction de soi. Cela conduit à remettre en question la vision d'un certain féminisme. Quand Henri Atlan annonce que l'utérus artificiel est pour bientôt, on peut se demander si la reproduction va rester purement féminine. Nous ne sommes plus ici dans la seule question de la sexuation, mais dans l'avancement ultime vers l'égalité. N'est-ce pas entrer dans un constructivisme total dans un certain nombre de domaines, et pas seulement celui des sexes ? Une de mes proches fait de la recherche sur le terrorisme en Grande-Bretagne. Elle a assisté il y a peu à un congrès où une partie des intervenants étaient butleriens, au sens où ils ne tiennent pas le terrorisme pour un phénomène objectif, mais pour une construction culturelle et sociale par laquelle les Etats justifient leur politiques d'oppression. On peut donc défendre une vision butlerienne d'autres objets que la différence des sexes. La filiation de Foucault – qui défend l'idée d'une construction sociale de la marge ou de la folie – joue ici un grand rôle. Pour ces pensées, nombre de phénomènes sont des constructions sociales liées à des systèmes de pouvoir.

Nous reconnaissons qu'il y a eu des effets de pouvoir et d'oppression liés à la différence des sexes. Mais ne faut-il pas relire la différence des sexes autrement que comme un pur lieu de pouvoir ? L'appétit de l'autre, la reconnaissance de l'altérité, le plaisir d'aller vers quelqu'un qui n'est pas soi ou la reconnaissance de formes différentes d'être au monde, ne sont-ils pas constructeurs ? Et le fait d'aller vers un monde où les individus construisent complètement leur rapport à leur corps, en s'extrayant de tous les pouvoirs anciens, permettra-t-il d'éliminer tout pouvoir ? La disparition des pouvoirs hiérarchiques anciens, notamment patriarcaux, ne signifie pas qu'il n'y aura plus de pouvoirs ! Simplement, ceux-ci seront peut-être moins nommés. Pensons par exemple au pouvoir de la séduction... Nous avons tendance à penser que dès lors que chacun sera libre de construire sa propre trajectoire, il ne pourra être que dans un désir de bien vis-à-vis de l'autre. En sommes-nous si sûrs ? Pour ma part, je ne pense pas que la dérégulation entraîne nécessairement la fin du pouvoir. Certes, le pouvoir patriarcal – sauf dans certaines familles issues de sociétés très traditionnelles – appartient désormais au passé. En déduire qu'il n'y a plus de pouvoir dans les familles, qu'il n'existe plus ni influence, ni séduction, ni emprise serait néanmoins un peu naïf.

Ne serions-nous pas aussi en train de perdre toute vision heureuse de la différence ? Certes, il y a beaucoup de construit social dans la différence des sexes. Mais n'est-ce pas une bonne nouvelle pour chacun d'entre nous que d'être confronté à un ou une autre, dont la perception des choses peut être différente ? Prenons l'exemple du rapport au temps. Contrairement aux femmes, dont la vie est rythmée par le cycle menstruel, les hommes ont tendance à se vivre comme éternels, parce qu'ils ont le sentiment – ou l'illusion – que le temps n'est pas inscrit en eux. Il n'y a sans doute là des données qui induisent un rapport au monde différent. D'où la question que pose Sylviane Agacinski : ne peut-on penser la différence et l'égalité en même temps ? On pense facilement que garder la différence, c'est laisser perdurer l'inégalité, donc l'oppression des hommes sur les femmes. Il y a là une équation un peu simple. Il nous faut inventer une pensée de la différence qui ne soit pas une pensée essentialiste – au sens où tout est donné – mais une pensée où cette différence entre les hommes et les femmes peut être féconde.

Une autre question importante se pose : les hommes et les femmes – en tout cas ceux qui ont choisi l'hétérosexualité – pourront-ils vieillir ensemble ? À l'évidence, il existe aujourd'hui un danger feutré de guerre des sexes. Sans doute y avait-il des comptes à régler, bien que les jeunes générations semblent sortir de ce schéma. En tant que professionnel, je constate que beaucoup d'hommes et de femmes, sans être homosexuels, ne vieillissent pas avec le sexe opposé. Or c'est souvent davantage source de tristesse et de difficultés que ne le disent les médias...

Mme Danielle Bousquet. Il serait évidemment souhaitable de pouvoir penser la différence et l'égalité en même temps. Mais la réalité est bien différente : dans toute l'histoire de l'Humanité, féminité a rimé avec infériorité. Or quoi que vous en disiez, la vision essentialiste prévaut encore, y compris en France. L'un de nos collègues a interrogé tout à l'heure le Gouvernement sur l'incidence de la crise sur le travail des femmes : seuls trois députés l'ont applaudi. Autant dire que la question ne passionne pas, et que nous sommes loin d'avoir pris conscience que les rapports entre femmes et hommes restent inégalitaires et injustes. C'est que pour la plupart de nos contemporains, cet ordre est juste. Sans doute est-ce sa persistance qui a fait naître non les *gender studies*, mais les théories qui vont plus loin. Car la vision heureuse de la différence que vous évoquez reste un fantasme. Dans le monde occidental, et plus encore ailleurs, la vision de la différence reste dévalorisante pour les femmes. Pour que la vôtre devienne réalité, encore faudrait-il être dans l'égalité. Nous en sommes loin, puisque celle-ci ne fait l'objet d'aucune vraie politique publique. Notre assignation à la maternité nous infériorise. C'est pourquoi l'idée de déconnecter le sexe biologique du fait de porter des enfants est intellectuellement séduisante – même si elle a aussi de quoi effrayer. Comment aller vers l'égalité sachant que c'est la maternité biologique qui crée notre infériorité sociale ?

M. Jacques Arènes. Je ne suis ni sociologue ni économiste, mais il me semble que la réalité contemporaine est plus complexe. Mes patients me parlent de leur vie intime et familiale. Certes, ils appartiennent aux classes moyennes et favorisées, mais j'observe qu'il y a un partage du pouvoir : le pouvoir économique, social et politique appartient toujours aux hommes, mais ce sont désormais les femmes qui ont le pouvoir dans les familles.

Mme Danielle Bousquet. Le pouvoir domestique, ce n'est pas le pouvoir...

M. Jacques Arènes. La situation est certainement différente dans les banlieues.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pas forcément.

M. Jacques Arènes. Peut-être cette situation est-elle liée à un « donnant-donnant » qui permet à ce qui reste du monde patriarcal de continuer à accaparer le pouvoir social. Mais je ne pense pas que cela perdurera. Sans aller jusqu'à parler de matriarcat, on peut dire que le fonctionnement familial est aujourd'hui très « matri-centré ».

Mme Danielle Bousquet. Bien évidemment, puisque ce sont les femmes qui font tout : s'occuper des enfants, mais aussi les courses, la cuisine, le ménage !

M. Jacques Arènes. Il y a cinquante ans, le pouvoir du patriarcat était beaucoup plus important.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann et Mme Danielle Bousquet. Pas sur la vie domestique !

M. Jacques Arènes. Au moins sur les décisions familiales.

Quand je parle de fonctionnement « matri-centré », je ne pense pas seulement à la vie domestique, mais aussi au rapport aux enfants. Force est de constater que le rapport au père est devenu évanescant. Si complexe qu'il puisse être, le rapport à la mère reste vivace, alors que la difficulté à s'appuyer sur une relation vivante au père est une quasi-constante chez les sujets en difficulté. Les raisons en sont nombreuses : les hommes ont fui, les femmes ont acquis une certaine forme de pouvoir...

Nous allons donc progresser vers l'égalité économique et sociale. Mais si nous ne réfléchissons pas en même temps sur ce qui fait nos différences comme sur notre désir de les investir, nous allons vers de vraies difficultés. Ces sujets sont délicats à aborder, car on est vite taxé d'essentialisme. En tant que professionnel, je confirme pourtant que le rapport à la parole intime est différent chez les hommes et chez les femmes. Même si c'est en partie lié à des stéréotypes sociaux, il est important d'aider les personnes à s'approprier leur masculin ou leur féminin, en tout cas à mener cette réflexion. Je constate également que les couples, et en particulier les jeunes couples, font beaucoup trop de choses ensemble. Le résultat est qu'au bout de trois ans, on n'a plus qu'un seul désir, celui de se séparer... Il ne s'agit certes pas de reproduire le schéma traditionnel des hommes à la chasse et des femmes à la maison ; mais il faut que chacun puisse repérer, en fonction de sa sensibilité personnelle, un espace qui lui est propre.

Cette réflexion reste difficile à conduire dans le champ social, car elle peut sembler justifier les anciennes hiérarchies. D'une manière générale, le rapport au donné est devenu plus difficile. La question posée est de savoir si un rapport au donné biologique qui ne soit pas de l'ordre d'un destin « persécuteur » est possible.

Mme Danielle Bousquet. Je ne dis pas que les hommes naissent persécuteurs, mais que l'ordre social établit une hiérarchie entre les sexes, et que la relation de classe – si je puis dire – entre les femmes et les hommes, et non la relation individuelle d'un homme à une femme, conduit aujourd'hui à opposer une classe d'opresseurs et une classe d'opprimés. Tous les chiffres nous le disent, et ce ne sont pas les relations individuelles qui peuvent y changer quelque chose.

M. Jacques Arènes. Je ne parle que du point de vue personnel. Il y a évidemment des données qui sont d'ordre politique.

Mme Danielle Bousquet. Nous avons besoin d'instruments pour faire bouger l'ordre établi. Parler d'indifférenciation sexuelle en est un. La maternité est en effet le

fondement de notre infériorisation : les femmes sont au service des hommes pour la continuation de l'espèce.

M. Jacques Arènes. Pensez-vous que ce soit encore le cas aujourd'hui ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann et Mme Danielle Bousquet. Bien sûr !

M. Jacques Arènes. Je vois de plus en plus de femmes cadres qui décident de faire un enfant seules – ou presque – et n'ont besoin des hommes ni pour faire carrière, ni pour avoir des enfants, ni pour mener leurs projets à terme. Sans doute ce modèle se retrouve-t-il principalement dans les classes favorisées, mais il ne faut pas oublier que les élites « tirent » la société. Bref, je ne pense pas que les femmes aient encore besoin des hommes pour faire des enfants.

Mme Danielle Bousquet. Individuellement, non. Mais mon propos concerne l'ensemble de notre société.

M. Jacques Arènes. Certes, mais l'ensemble de notre société est plus complexe que vous ne le dites. L'évolution dont je vous parle est irréversible. Elle signe la fin d'une hiérarchie des sexes...

Mme Danielle Bousquet. Nous n'y sommes pas encore !

M. Jacques Arènes. Je suis certain que dans cinquante ans, nous y serons.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En attendant, ce n'est pas la réalité !

M. Jacques Arènes. Je maintiens que cette réalité est plus complexe que vous ne le dites.

Mme Danielle Bousquet. Vous parlez là de réalités individuelles.

M. Jacques Arènes. Mais les réalités individuelles font la réalité collective... Or je vois de nombreuses femmes qui mènent leur barque par elles-mêmes.

Mme Danielle Bousquet. Cela ne fait pas évoluer pour autant la hiérarchie dominante.

M. Jacques Arènes. En êtes-vous sûre ? Voyez comme la hiérarchie des sexes a évolué dans le monde médical !

Mme Danielle Bousquet. Je vois surtout qu'il a connu une dévalorisation depuis que les femmes y sont majoritaires.

M. Jacques Arènes. Vous faites une lecture marxiste de la situation ! Pensez-vous que le fait qu'il y ait plus de femmes suffise à expliquer cette dévalorisation ?

Mme Danielle Bousquet. Je constate simplement que chaque fois que les femmes investissent un domaine professionnel, il perd de son prestige. Pour prendre un exemple que nous côtoyons de près, le métier d'assistant parlementaire est bien moins valorisant depuis que les femmes y sont entrées en masse. Pourquoi tant de femmes refusent-elles de se faire appeler « madame la sénatrice », « madame la députée » ou « madame la ministre », si ce n'est parce que le féminin est constamment dévalorisé ?

M. Jacques Arènes. Je respecte votre conviction, mais je pense que la tendance actuelle est plus complexe. Je ne nie pas qu'il y ait encore des effets de pouvoir et de hiérarchie dans le monde d'aujourd'hui, mais la tendance à l'égalisation est extrêmement forte. Dans le quotidien individuel des personnes, les hommes ne sont plus des mâles dominants – en tout cas dans les classes moyennes.

Mme Marie-Noëlle Battistel. C'est en effet différent dans d'autres classes sociales.

M. Jacques Arènes. Cette complexité ne doit pas nous échapper. Le combat en faveur de l'égalité sociale, économique et politique ne peut ignorer cette évolution dans la vie intime et individuelle, alors même que depuis deux ou trois siècles, l'intimité est hautement valorisée. Il suffit de regarder autour de soi pour constater que pour nombre de nos contemporains, la vie personnelle et familiale passe désormais avant la vie professionnelle. Certes, il n'en va pas de même dans les banlieues. Mais je le répète, l'élite d'une nation est une locomotive idéologique.

Il y a d'ailleurs du « donnant-donnant » dans tout cela : s'il y avait plus d'égalité dans la vie sociale, les choses se passeraient sans doute différemment dans les familles.

Mme Danielle Bousquet. La manière dont les personnes abordent leur mal-être est aussi liée à la pression sociale et à la réalité sociale. L'assignation à la condition féminine peut donc contribuer à expliquer ce mal-être : les difficultés psychologiques ne surviennent pas *ex nihilo*.

M. Jacques Arènes. Le fait que la maternité ait servi à justifier l'enfermement féminin interdit-il d'envisager un autre rapport à la maternité ? Aujourd'hui, une femme peut difficilement prétendre valoriser sa maternité en tant que plaisir personnel sans passer pour rétrograde. Il n'est que de voir les réactions qu'a suscitées il y a peu l'exemple de ces deux personnalités néerlandaises qui ont décidé de mettre un terme à leur vie politique pour se consacrer à leur famille... Mais le phénomène tendra sans doute à se banaliser. Pour les hommes comme pour les femmes, la question posée est celle de la valorisation de l'investissement dans la vie intime et personnelle. Dire que c'est dans la vie sociale – là où les hommes ont pris le pouvoir – et non dans la famille que se joue le vrai pouvoir, n'est-ce pas établir une hiérarchie des lieux de la vie inspirée par le patriarcat, et donc reprendre à notre compte l'idéologie patriarcale ? Et si certains – hommes ou femmes – ont envie d'investir la sphère intime ? Ne nous cantonnons pas à une lecture en termes d'oppression. Certes, cette oppression a été une réalité. Est-ce à dire que les femmes ne trouvaient aucun bonheur dans la maternité ? Que penser de ces jeunes femmes brillantes et diplômées qui hésitent à accepter un poste à responsabilités parce qu'elles redoutent qu'il ne soit pas compatible avec leur vie de famille – le cas est relativement fréquent ? On peut se dire qu'elles obéissent à une tradition multiséculaire, d'autant plus que contrairement aux hommes, elles ne peuvent s'identifier aux générations précédentes. Mais en réalité, elles ont aussi envie – plus souvent que les hommes – d'être en relation avec leurs enfants. Est-il si illégitime de se poser la question ? Reprendre le schéma patriarcal en prétendant se réaliser dans sa carrière de la même manière que les hommes, est-elle l'unique manière de penser que l'on puisse adopter ? L'une de mes patientes, qui occupait un poste à grosses responsabilités dans une banque américaine, avait imposé à sa hiérarchie un départ à 18 heures le soir. Peut-être était-ce une manière intelligente de vivre sa féminité tout en occupant un haut poste... Cette manière de poser la question de l'interaction de l'intime et du social est en tout cas liée au lien maternel. D'authentiques dilemmes se jouent ici – peut-être parce que les femmes perçoivent certaines choses d'une autre manière que les hommes.

Mme Danielle Bousquet. Nous ne pouvons qu'être d'accord. Mais encore une fois, il s'agit d'exemples individuels, qui ne modifient en rien l'ordre social existant.

M. Jacques Arènes. Mais si l'ordre existant change comme vous le souhaitez, il sera important d'avoir une autre lecture.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cela ne concernera pas la génération qui nous suit, mais celle d'encore après.

Mme Danielle Bousquet. J'entends bien ce que vous dites sur le plaisir que l'on peut trouver dans la relation avec ses enfants. Mais cela ne fait que renforcer l'ordre établi : nous ne pouvons faire en sorte que les hommes s'approprient tout de suite la manière dont nous vivons les choses.

M. Jacques Arènes. L'égalité se joue t-elle uniquement dans la neutralité sexuée, ou peut-elle se jouer dans un style différent ? Autrement dit, est-elle compatible avec la différence ? C'est une question importante pour le goût de nos vies. Je ne sais pas si l'on peut définir un style masculin ou un style féminin, mais je crois que ce goût de la relation à l'autre, dans ce qu'elle peut avoir de fécond, rend nos vies intéressantes. La prise de pouvoir est certes toujours possible dans les lieux de la différence...

Mme Danielle Bousquet. Le pouvoir d'un individu sur l'autre concerne la relation à deux. C'est autre chose que celui d'une classe dominante sur une classe dominée, qui pèse sur nos épaules depuis des générations. La vision de la psychanalyse – qui est par définition celle de l'individu – ne peut donc éclairer ce débat.

M. Jacques Arènes. Il y a tout de même un effet de groupe qui joue. Par exemple, c'est toute une génération qui a un certain rapport au fait paternel, et pas seulement l'individu.

Mme Danielle Bousquet. Je dirais plutôt un certain nombre d'individus d'une génération.

M. Jacques Arènes. Vous adoptez une lecture individuelle pour lire le phénomène familial, et une lecture sociale pour lire le phénomène politique et économique. C'est un raisonnement spécieux.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi cet exemple du rapport au père ?

M. Jacques Arènes. Parce que la question paternelle se pose dans bien des familles – et pas seulement les familles monoparentales. Je ne suis pas pour le retour au patriarcat, mais le positionnement masculin dans les familles est aujourd'hui une vraie question.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je ne vois pas en quoi les femmes en seraient responsables.

M. Jacques Arènes. Ce n'est pas ce que je dis. On a beaucoup glosé – par exemple – sur la « féminisation » du management. Mais ce phénomène vient aussi de ce qu'une partie du management masculin a intérêt à mettre ce type d'approche en avant. Je ne dis pas que le problème masculin – qui est un vrai problème aujourd'hui – soit imputable entièrement aux femmes. La difficulté pour les hommes à investir leur conjugalité et leur parentalité dans la durée est une réalité plus que massive. Peu de mères me disent être mal à

l'aise dans leur maternité et dans leur positionnement vis-à-vis de leurs enfants ; c'est en revanche le cas de nombreux pères. Je pense par exemple à l'un de mes patients, qui a l'impression d'être au même rang que ses enfants adolescents. Je dirais que la question parentale se pose chez presque tous mes patients masculins.

Je vous suggère d'auditionner Camille Froidevaux-Metterie, professeur de science politique à l'université de Champagne-Ardenne, qui a notamment travaillé sur « l'anthropologie du féminin ». Sa pensée – qui ne se situe pas dans la mouvance immédiate du *gender* – est originale et intéressante. Ce qu'elle dit en substance est que l'on peut à la fois réussir socialement et considérer la maternité comme un lieu de plaisir. Peut-être la femme contemporaine – dont a développé une théorie – doit-elle accepter cette dualité et la pousser à son terme. Prétendre éliminer la question maternelle – au motif qu'elle était un reliquat du patriarcat – a été l'un des défauts de la « seconde vague » du féminisme.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. C'était en effet une erreur.

Mme Danielle Bousquet. Oui, puisque la question maternelle s'impose.

M. Jacques Arènes. Sauf que vous y voyez un destin, alors que Mme Froidevaux-Metterie parle de lieu de plaisir.

Mme Danielle Bousquet. Ce n'est pas la maternité en elle-même, mais l'assignation de la femme qui me dérange.

M. Jacques Arènes. Mais peut-être peut-on vivre la maternité autrement que comme une assignation patriarcale...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les politiques qui tendent à mettre davantage en avant la paternité – congé parental partagé, garde alternée – vous paraissent-elles une bonne chose ?

M. Jacques Arènes. La garde alternée est de plus en plus fréquente, mais sa réussite dépend au premier chef de l'absence de conflit entre les parents. Lorsque c'est le cas, elle permet au père de réinvestir ce lieu. De plus en plus de jeunes pères ont d'ailleurs ce désir d'égalité. Il y a là une évolution irréversible.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-elle positive ?

M. Jacques Arènes. Je n'ai pas de pensée arrêtée. Ce qui compte, c'est que le père garde une vraie place en cas de séparation. Or il n'est pas facile de maintenir le lien parental lorsqu'on voit ses enfants un week-end tous les quinze jours et une partie des vacances, surtout lorsqu'il y a conflit.

Mme Danielle Bousquet. Pour peu que ce père le veuille : dans les deux tiers des cas, il ne garde aucun lien.

M. Jacques Arènes. N'oublions pas qu'il y a interaction. Je vois parfois des femmes qui disent que le père n'a gardé aucun lien avec ses enfants, alors qu'elles n'ont rien fait pour maintenir ce lien. Pour que cela se passe bien, il est important que le parent qui n'a pas la garde ait facilement accès aux enfants.

Quant aux jeunes enfants, tout dépend de la manière dont ils ont été élevés auparavant. S'ils sont très proches de leur mère, la garde alternée est difficile à envisager. Le sujet a fait l'objet de prises de position très dogmatiques. Pour ma part, je dirais que cela

dépend des enfants. Il est certain que pour un nourrisson, qui a souvent un lien plus fort avec sa mère, cette solution n'est généralement pas souhaitable.

Arriverons-nous un jour à une neutralité totale dans l'approche de ces questions ? Et sommes-nous prêts à l'assumer ? D'ici trente ou cinquante ans, l'utérus artificiel sera réalisable. Il faudra alors assumer son impact anthropologique. Personnellement, je ne pense pas que cela soit souhaitable. Mieux vaut penser la maternité comme faisant partie de la « condition féminine » et essayer de penser pour les femmes une trajectoire sociale et politique qui laisse la place à un investissement réel de la maternité, plutôt que d'en arriver à des solutions d'une neutralité absolue – que la technique nous donnera un jour.

Mme Danielle Bousquet. Vous semblez dire que c'est le choix des femmes de ne pas assumer les maternités. Mais la réalité n'est pas là.

M. Jacques Arènes. Je dis simplement que si cette dynamique perdure, les hommes vont l'investir – et ils auront raison. Nous sommes pris dans une dynamique – qui n'est ni masculine, ni féminine, et qui dépasse la question de la différence des sexes – en faveur de la libre disposition de son propre corps. Ne faut-il pas y mettre un frein ? Une femme de soixante ans peut-elle revendiquer le droit d'avoir des enfants, un homme celui d'avoir un utérus artificiel à sa disposition ? La gestation dite pour autrui se rattache au même questionnement. Ce sont des questions qu'il importe de se poser, car cette dynamique de neutralité a des conséquences. Plutôt que de choisir cette voie, qui serait un gage d'égalité absolue mais comporte aussi un certain nombre de dérives, mieux vaut essayer de penser la différence en l'articulant avec l'égalité.

Mme Danielle Bousquet. Avec des politiques sociales adéquates. Par exemple, le congé de maternité ne doit pas pénaliser les femmes. Or de ce point de vue, rien n'a changé : à quelques exceptions près, il reste impossible de revendiquer pleinement la maternité en même temps qu'une carrière politique ou professionnelle. Ce n'est pas ainsi qu'est organisé notre monde.

M. Jacques Arènes. Il est possible de le changer. Mais cela reste complexe à penser, car il faut sortir de certaines catégories. La neutralisation semble aujourd'hui être une condition de l'égalité – et cela ne vaut pas seulement pour la différence des sexes. Or il est très important pour une démocratie de pouvoir penser l'égalité dans la différence.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie de votre contribution à notre réflexion sur ces questions essentielles.

Audition de Mme Chantal Delsol, membre de l'Académie des sciences morales et politiques

(procès-verbal du 10 janvier 2012)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La Délégation aux droits des femmes a souhaité réfléchir sur le genre, dont l'étude est aujourd'hui intégrée dans certains manuels scolaires. Mais, en ce domaine comme dans bien d'autres, la vérité n'existe pas et les questions que soulève la théorie du genre sont bien délicates. Voilà pourquoi nous nous sommes adressés à plusieurs spécialistes – scientifiques, psychanalystes comme celui que nous venons d'entendre – et que nous vous avons invitée à venir donner votre point de vue.

Mme Chantal Delsol, membre de l'Académie des Sciences morales et politiques. Je suis d'accord avec vous. Il n'y a pas de vérité globale en la matière, il n'y a que des interprétations.

La question dépend de la façon dont on voit l'homme, et donc de l'anthropologie que chaque culture s'est choisie. Il est intéressant de remarquer que chaque anthropologie peut être appréhendée dans les récits initiaux de la création du monde. Ainsi, le récit cosmogonique de l'Inde met en scène des Dieux qui créent les hommes : un intouchable et un brahmane, clivant l'espèce humaine d'un point de vue social. Le nôtre met en scène un Dieu qui crée un homme et une femme.

Cela dit, je pense que notre anthropologie change. Nous sommes en train de créer une anthropologie complètement idéologique, d'égalité totale, où tout est possible. Je suis la première à défendre les droits des femmes, qui sont trop souvent humiliées, mais il me semble que l'on risque d'aller trop loin et n'importe où – peut-être même jusqu'au totalitarisme. Voilà mon point de vue. Et je suis furieuse contre le texte qui a été introduit dans les manuels scolaires.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Est-ce parce que la matière concernée – les sciences de la vie et de la terre – n'est pas adaptée au traitement de la question du genre ? Si on l'avait introduite dans l'enseignement de la philosophie, votre point de vue aurait-il été différent ?

Mme Chantal Delsol. Il aurait fallu présenter la théorie du genre à côté d'autres théories. Mais on l'a présentée comme une vérité scientifique, alors que ce n'est qu'une vision de l'homme ! Pour moi, c'est intrinsèquement malhonnête. En outre, il ne doit pas y avoir plus de 3 ou 4 % de Français qui y adhèrent.

Mme Danielle Bousquet. Mais on peut leur expliquer.

Mme Chantal Delsol. Et leur montrer des films comme celui où un enfant choisit son sexe à dix ans ?

Mme Danielle Bousquet. C'est la théorie de Judith Butler. En l'occurrence, en effet, tout est possible...

Mme Chantal Delsol. Je ne connais pas les différentes théories, mais lorsque l'on parle du *gender*, tout est possible, puisque tout est culturel et qu'il n'y a plus de « condition ». Or, nos comportements sexuels suscitent des conditions, au sens où l'on est déterminé plus ou moins par nos comportements sexuels qui, d'une certaine manière,

engendrent des manières de voir la vie. Cela ne signifie pas que l'on doive nous assigner des rôles pour toujours ; j'y suis tout à fait opposée. Mais, en tant que femmes ou hommes, nous ne sommes pas semblables parce que nous n'avons pas les mêmes comportements sexuels. Et on ne peut pas non plus décider que chacun va choisir son comportement sexuel, quitte à se faire opérer de partout ...

Mme Danielle Bousquet. Nous sommes opposés à la détermination des rôles sociaux des femmes et des hommes, mais nous ne sommes pas pour autant favorables à ce que l'on choisisse son sexe ...

Mme Chantal Delsol. C'est pourtant à cela que peut aboutir la théorie du *gender*, qui va beaucoup plus loin que la non-attribution de rôles sociaux – à propos de laquelle j'ai la même opinion que vous.

Dire que tout est culturel amène à des conclusions assez ahurissantes. Par exemple, le congé paternité partagé est pour moi une sottise. Ne serait-ce que pour des raisons biologiques, il vaut mieux que ce soit la mère qui s'occupe du nourrisson ; c'est lorsque l'enfant aura douze ou treize ans, surtout s'il s'agit d'un garçon, qu'il aura vraiment besoin de son père. Cela veut dire que certains rôles n'ont pas à être imposés par la société, mais qu'ils le sont de par notre condition élémentaire. Tel est mon point de vue. Ce n'est pas le vôtre ?

Mme Danièle Bousquet. Non. Je pense que la maternité, qui est par ailleurs un grand bonheur, ne doit pas constituer un frein à l'égalité des sexes. Il faudrait que la maternité, et donc plus largement la parentalité, puisse être partagée, le père et la mère contribuant l'un et l'autre à l'éducation des enfants. C'est le sens du congé parental d'éducation

Mme Chantal Delsol. Par « congé parental », j'entendais le congé de maternité, qui est accordé après la naissance de l'enfant. Biologiquement, la mère n'est pas malade, mais elle a besoin de soins et doit s'arrêter.

Mme Danielle Bousquet. Ce qui est en discussion, c'est le congé parental d'éducation ...

Mme Chantal Delsol. De toutes façons, vous ne pourrez pas tout égaliser. Certaines tâches sont dévolues à la mère, et d'autres au père, lequel a d'ailleurs tendance à s'en désintéresser, ce qui est très dommage. La défaillance des pères ne date pas d'aujourd'hui : on n'a pas pris l'habitude de les faire participer, mais on devrait le faire ; ce n'est pas sans raison que 96 % ou 97 % des enfants meurtriers schizophrènes n'ont pas de père. Le père est lui aussi essentiel, mais pas forcément au même moment que la mère.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Cela rejoint les propos de l'orateur précédent, sur la défaillance des pères.

Mme Danielle Bousquet. Vous dites qu'on ne peut pas revendiquer l'égalité, ne serait-ce que parce que nous sommes physiquement différents. Pour autant, convenez que nos différences biologiques nous ont assigné, dans notre société, des rôles différents.

Mme Chantal Delsol. J'en conviens.

Mme Danielle Bousquet. Non seulement ils sont différents, mais ils ne sont pas considérés comme équivalents. Ce qui est féminin est dévalorisé et ce qui est masculin est

survalorisé. Cela justifie que l'on essaie aujourd'hui de repérer d'où vient cette différence d'appréciation.

Mme Chantal Delsol. Je ne sais pas si on pourra savoir d'où vient cette différence d'appréciation, qui recouvre une énorme inégalité et qui, de fait, existe partout. Le livre de Baschoffen est d'ailleurs complètement controuvé, dans la mesure où le matriarcat n'a jamais existé et où les sociétés n'ont jamais connu que le patriarcat.

Il n'y a pas très longtemps, au sortir d'un colloque au cours duquel j'étais intervenue, j'ai entendu quelqu'un derrière moi dire qu'il ne pensait pas « qu'une femme pouvait avoir une telle capacité d'abstraction ! » Il s'agissait évidemment de moi, puisque j'étais la seule femme présente. Comment peut-on encore dire des choses pareilles ?

Je suis d'accord avec vous pour que l'on dénonce l'absurdité de cette inégalité. Mais n'essayons pas de chercher d'où elle vient, ni de tout aplanir. Je pense que les différences sont bienvenues et que les enfants sont structurés par un homme et par une femme. Un homme et une femme, ce n'est pas pareil !

Mme Danielle Bousquet. Pourquoi ? Certes, ils n'ont pas le même sexe biologique.

Mme Chantal Delsol. Non, et cela a de multiples conséquences.

Mme Danielle Bousquet. Justement. Ce n'est pas seulement parce que nous avons un sexe différent que nous sommes différents.

Mme Chantal Delsol. Nous avons un comportement sexuel différent ...

Mme Danielle Bousquet. Est-ce que l'on a un comportement sexuel différent parce que l'on a un sexe différent ? Ou est-ce parce que, depuis toujours, le masculin a été conditionné à avoir tel type de comportement, et le féminin tel autre type de comportement ? Il est important de le savoir.

Mme Chantal Delsol. Oui, mais si vous rêvez de séparer le culturel du naturel, vous n'y parviendrez pas, car ils sont l'un et l'autre trop imbriqués.

Ces différences de comportement existent chez les animaux. Dans *Moby Dick*, Melville raconte que les baleines se déplacent par sexe et que, lorsqu'un baleinier jette ses harpons au milieu des baleines mâles, les autres mâles s'éloignent en laissant couler celui qui a été touché. En revanche, lorsqu'il s'agit de baleines femelles, elles tentent toutes d'aider celle qui a été atteinte par le harpon.

Mon point de vue est que certaines différences de comportement, de manière d'être ou de condition sont dues à des comportements sexuels et au fait que, jusqu'à nouvel ordre, ce sont les femmes qui portent les enfants. Avoir un nouveau né sur le ventre après l'accouchement a bien des conséquences pour une femme, qui n'aura pas le même comportement qu'un homme.

Mme Danielle Bousquet. Mais avant d'être mère, une fille est d'abord une petite fille et une jeune fille, lesquelles ne savent pas ce que c'est que d'avoir un enfant sur le ventre.

Mme Chantal Delsol. Or, on la conditionne en lui offrant des poupées. J'admets volontiers que l'on a exagéré terriblement dans ce sens. Mais maintenant, je pense que l'on exagère dans l'autre sens, en voulant tout aplanir.

Mme Danielle Bousquet. On est loin d'avoir tout aplani. Dans les magasins, il y a toujours des coins roses pour les filles et des coins bleus pour les garçons, et dans les librairies, des bibliothèques différentes pour les filles et pour les garçons. La situation est la même qu'il y a cinquante ans.

Mme Chantal Delsol. Je suis d'accord. Je visais une toute petite frange élitaires, qui veut tout aplanir. Personnellement, que les garçons et les filles puissent apprendre des choses un peu différentes ne me choque pas fondamentalement.

Mme Danielle Bousquet. Et que pensez-vous des lolitas et des petites filles soumises qui vont faire la cuisine comme leur maman ?

Mme Chantal Delsol. Elles ne seront pas soumises pour autant. Et bien sûr, il faut empêcher qu'elles le soient.

Mme Danielle Bousquet. Il y a fort à faire car même les jeux vidéos participent au jeu de l'assignation sociale ! Je vais vous confier une anecdote : elle concerne ma petite fille de neuf ans, qui jouait à la poupée, sur un jeu vidéo. Au cours de ce dernier, elle devait décrire ce qu'elle aimait dans la vie – loisirs, couleurs... –, pour connaître le métier qu'elle pourrait choisir plus tard et le résultat du test a été : « tu seras boulangère, jardinière ou coiffeuse ... »

Mme Chantal Delsol. Un homme peut aussi être boulanger, jardinier ou coiffeur.

Mme Danielle Bousquet. Mais une femme peut aussi être ingénieur.

Ainsi, ma petite fille, qui aime les princesses et qui joue comme des millions d'autres sur les mêmes jeux vidéo, est déjà conditionnée. C'est le fait qu'on puisse assigner tel ou tel rôle social aux petites filles qui doit nous amener à nous interroger : ce n'est pas l'ordre naturel des choses.

Mme Chantal Delsol. Pouvez-vous l'empêcher ? Nous sommes tous conditionnés d'une manière ou d'une autre. Nous naissons dans un pays, où l'on parle telle langue et dans une famille, où l'on a telle culture. Soit nos parents n'ont jamais lu un seul livre, soit ils parlent culture à table.

Mme Danielle Bousquet. Certes. Reste que nous devons combattre ce qui est inacceptable, à savoir l'infériorisation et la dévalorisation du féminin. Et si nous voulons « déconstruire » les stéréotypes, il nous faut pouvoir en expliquer l'origine. Il s'agit de montrer pourquoi une petite fille n'a pas à devenir nécessairement boulangère, jardinière ou coiffeuse.

Sauf exceptions, qu'on trouve dans les classes favorisées, les petites filles ne deviennent pas chercheuses, mais bien plutôt ouvrières ou boulangères. Les petits garçons sont toujours promis à un plus grand avenir. Les petites filles doivent être jolies, gentilles et sympathiques. Elles ne doivent pas se mettre en colère, ce que les petits garçons peuvent se permettre.

Mme Chantal Delsol. Plutôt que de faire en sorte que tous aient exactement les mêmes envies, les mêmes métiers, les mêmes comportements, mieux vaudrait « dignifier » tous les métiers et tous les comportements.

Mme Danielle Bousquet. Ce que l'on présente comme le choix individuel d'une fille est tout sauf un choix de vie. On a construit deux formes d'individus. Les individus des deux sexes marchent l'un à côté de l'autre, l'un ayant prééminence sur l'autre. Tout le monde le sait.

Mme Chantal Delsol. Je suis bien d'accord avec vous : il faut lutter contre cette situation. Seulement, il faut le faire de la façon la plus intelligente possible, ce qui n'est pas, à mon avis, celle qu'a choisie ce petit groupe des défenseurs du *gender* ; car, pour autant que je la connaisse, leur théorie n'est pas forcément la bonne réponse. Reste qu'il faut effectivement que, dans chaque famille, on ne demande pas à la fille de mettre le couvert pendant que le garçon regarde la télévision.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La question du genre a été imposée dans les programmes de sciences. Pourrait-on faire autrement ?

Mme Chantal Delsol. Mais a-t-on vraiment besoin de parler de la théorie du genre dans les manuels scolaires ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je n'en sais rien. Mais je l'aurais plutôt intégrée au programme de philosophie...

Mme Chantal Delsol. Moi aussi. Pour moi, cela relève de l'anthropologie. Bien sûr, en sciences naturelles, la question des hommes et des femmes est vraiment très importante, mais elle l'est sur un plan purement biologique.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il est dommage qu'on en parle en classe de première, dans la mesure où la philosophie, qui pourrait servir de contrepoids, n'y est pas encore enseignée.

Mme Chantal Delsol. Les sciences naturelles sont des sciences et la question des hommes et des femmes ne peut y être abordée que sous l'angle de l'anatomie et de la sexologie. Mais parallèlement, cette question pourrait en effet être évoquée en classe de philosophie, au cours du même trimestre.

Ce serait d'autant plus intéressant qu'il semble bien que l'on soit en train de changer d'anthropologie, comme cela ressort de l'ouvrage de Philippe Descola, *Par delà nature et culture*. On ne voit plus l'homme – au sens neutre – comme on le voyait il y a encore cinquante ans. S'orientent-elles vers des anthropologies asiatiques ? Pourquoi ne pas regrouper différentes anthropologies dans un même chapitre du programme de philosophie ? La théorie du *gender* pourrait y prendre sa place, mais au milieu des autres.

Mme Danielle Bousquet. Les théories du genre sont apparues aux États-Unis, dans les années soixante. Elles ont été introduites en France dans les années quatre-vingt ; Yvette Roudy avait créé des chaires universitaires sur les études de genre.

J'admets que ces théories n'ont pas pénétré l'ensemble de la société. Pour autant, les milieux un peu cultivés les connaissent.

Mme Chantal Delsol. À Paris, ou dans les très grandes villes, alors... Parlez-en dans une petite ville de 40 000 habitants. On vous répondra qu'on ne connaît pas le genre et quand vous l'aurez expliqué, vous passerez pour des fous !

Mme Danielle Bousquet. Les gens qui réfléchissent un peu, les mouvements féministes et associatifs s'intéressent à la façon dont fonctionne la société. Ils ne peuvent que s'interroger sur l'inégalité structurelle entre les femmes et les hommes, qui est la source de bien d'autres inégalités dans notre pays. Pourquoi est-ce que tout ce qui est féminin est dévalorisé ? Pourquoi une profession, dès lors qu'elle se féminise, est-elle dévalorisée ? Pourquoi nos collègues refusent-elles de se faire appeler Mme « la députée » ou Mme « la sénatrice » pour se faire appeler Mme « le député » ou Mme « le sénateur » ?

Mme Chantal Delsol. La nouvelle présidente de l'Académie des Sciences morales et politiques souhaite qu'on l'appelle Mme « le président ».

Mme Danielle Bousquet. Pourquoi cette dévalorisation ? L'étude de l'anthropologie montre que, depuis la nuit des temps, l'appropriation des femmes par les hommes s'expliquait par la volonté de ces derniers de s'assurer de leur propre filiation. Voilà pourquoi, des milliers d'années après, nous en sommes là.

Donc, le féminin est dévalorisé et le masculin survalorisé. Si l'on considère que c'est injuste et qu'il n'y a pas de fondement naturel à cet état, il faut bien essayer de comprendre pourquoi il en est ainsi, afin d'y remédier et de le déconstruire.

Mme Chantal Delsol. Je suis entièrement d'accord avec vous, mais il s'agit d'être prudent. Ainsi, les amis historiens que j'ai consultés m'ont tous dit qu'il avait fallu deux siècles ou deux siècles et demi pour « digérer » un événement aussi important que la suppression de l'esclavage ou du servage. De la même façon, il faudra longtemps pour que tous les hommes comprennent que les femmes ne sont pas leurs inférieures.

À la Sorbonne, par exemple, certains de mes étudiants saoudiens m'interpellent en plein cours pour me demander pourquoi je suis contre l'esclavage. Ils m'expliquent que les Saoudiens ont été obligés de le supprimer il y a vingt-cinq ans, mais que les esclaves le regrettent ! Les Saoudiens vont mettre deux siècles pour se défaire de l'idée que l'esclavage est une institution utile.

Il ne pourra qu'en aller de même s'agissant de la dévalorisation des femmes dans nos sociétés. Donc, encore une fois, il s'agit de s'armer de patience, pour ne pas tomber dans les excès inverses. Soyons raisonnables, intelligents, agissons avec doigté. Gardons-nous de toute révolte. J'admets que c'est difficile.

Mme Danielle Bousquet. Dans les catégories favorisées comme les nôtres, les femmes ont un vrai métier et mènent leur vie comme elles l'entendent.

Mme Chantal Delsol. Dans les milieux de gauche, peut-être. Je peux vous dire que dans les milieux de droite, même cultivés, ce n'est pas le cas.

Mme Danielle Bousquet. Je voulais dire seulement que des millions de femmes n'ont pas la même autonomie que nous. C'est aussi à elles qu'il faut penser. La situation n'évoluera pas d'elle-même.

Mme Chantal Delsol. Ni tout de suite.

Mme Danielle Bousquet. Si l'on ne fait pas pression pour que la législation et les politiques publiques changent, la situation n'évoluera pas puisque les hommes ont tout intérêt à ce que celle-ci perdure.

Mme Chantal Delsol. Il faut le faire avec doigté, intelligemment, calmement, sans révolte, sans aigreur. Sinon, ce sera n'importe quoi.

Mme Danielle Bousquet. Mais les femmes ne sont pas suffisamment nombreuses dans la classe politique.

Mme Chantal Delsol. Croyez-vous qu'il y en ait beaucoup dans mon milieu ? À l'Académie, nous sommes quatre femmes sur quarante-cinq membres.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Quand j'ai démarré en politique, en 1997, nous étions six sur 145 députés appartenant au groupe RPR : Michèle Alliot-Marie, Roselyne Bachelot, Martine Aurillac, Françoise de Panafieu, et « deux femmes du peuple » : Jacqueline Mathieu-Obadia et moi-même

Mme Danielle Bousquet. Et au total, nous n'étions que 43 députées.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Il y en a davantage aujourd'hui. Reste que lorsque je suis entrée dans l'hémicycle, il y a dix-huit mois, j'ai eu un choc : on ne voyait que des costumes !

Mme Danielle Bousquet. Il faut dénoncer cette inégalité profonde, en expliquer les raisons – historiques, anthropologiques, etc. – et déconstruire les rôles sociaux. C'est en cela que consiste la théorie du genre. Les positions extrêmes, dont vous parlez, existent. Mais nous n'avons pas à aller jusque là.

Mme Chantal Delsol. Les textes sur le genre parus dans les manuels sont tout de même assez radicaux : on y lit, par exemple, que le genre est dû à la culture.

Mme Danielle Bousquet. C'est en effet le cas.

Mme Chantal Delsol. Pour moi, une telle affirmation est excessive : le genre n'est pas dû uniquement à la culture. Les hommes et les femmes ont des comportements qui leur sont spécifiques et qui engendrent des caractéristiques.

Mme Danielle Bousquet. Je pense que ces comportements sont construits et vous pensez qu'ils sont naturels.

Mme Chantal Delsol. Qu'une femme porte un enfant dans son ventre n'a rien de construit !

Mme Danielle Bousquet. Encore une fois, on ne porte pas d'enfant dans son ventre à huit, douze, treize ou quinze ans, mais plus tard.

Mme Chantal Delsol. Je suis d'accord avec vous. Mais il ne me semble pas incohérent de se dire qu'une petite fille pourra avoir des enfants, qu'elle les aura de telle ou telle manière – non comme un homme – et que son éducation consiste, notamment, à l'y préparer. Cela ne signifie pas qu'une petite fille de cinq ans doive se contenter de tricoter ou de bercer des poupées mais que, dans la vie, elle fera telle chose plutôt que telle autre. On peut parler de condition. Il y a une condition féminine et une condition masculine, de même qu'il y a une condition humaine et une condition simiesque.

Mme Danielle Bousquet. Le terme de « condition » est statique. Il exclut toute évolution.

Mme Chantal Delsol. Justement non : le terme de « nature » est statique, pas celui de « condition ». C'est bien pourquoi je l'ai employé.

Mme Danielle Bousquet. Il y a longtemps qu'on ne parle plus de la « condition féminine », qui renvoie à la condition de servante, à la condition d'esclave ...

Mme Chantal Delsol. Alors, il faudrait trouver un autre mot. Quoi qu'il en soit, nous ne pouvons nous comporter comme des hommes, et les hommes ne peuvent pas se comporter comme des femmes.

Mme Danielle Bousquet. Et un petit homme ne se comportera pas comme un grand gaillard ...

Mme Chantal Delsol. En effet, il n'y a pas que le sexe qui joue. Il y a aussi les qualités physiques, intellectuelles, la famille, etc.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il a fallu deux siècles pour en finir avec l'esclavage. Et avec les inégalités que subissent les femmes ?

Mme Chantal Delsol. Autour de moi, de nombreux hommes, à des degrés divers, ne sont pas du tout prêts à accepter une telle évolution. Les résistances sont énormes.

Mme Danielle Bousquet. Forcément : quand on a tous les avantages, pourquoi voudriez-vous que l'on décide d'y renoncer ?

Mme Chantal Delsol. François de Singly, le sociologue de la famille, pose depuis un mois, dans la presse et ailleurs, la question suivante : pourquoi est-ce que ce sont les femmes, et non pas les hommes, qui demandent aujourd'hui le divorce ? La réponse est simple : la famille pesant à la femme beaucoup plus qu'à l'homme, ce sont elles qui partent. Il n'y a pas pensé et a proposé bien d'autres explications. C'est très étonnant, de la part de cet homme tout à fait moderne.

Les résistances étant énormes, il faudra être patients.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il faut surtout continuer à pousser encore plus dans le sens de la reconnaissance de l'égalité.

Mme Chantal Delsol. Mais il faut savoir comment. Inutile de se faire détester.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La question est en effet très délicate. Il convient de faire preuve de vigilance, mais aussi de réalisme.

Nous avons invité un certain nombre de personnalités qui se sont exprimées sur la théorie du genre. Nous avons ainsi reçu M. Luc Ferry, qui y est favorable. Mais pour nous faire une idée complète, nous avons voulu entendre tous les points de vue.

Je me demande si l'on ne pourrait pas aborder la théorie du genre en classe de terminale, en cours de sciences naturelles et, en parallèle, en cours de philosophie. Ce serait le moyen d'allier les aspects scientifique et philosophique de la question.

Mme Chantal Delsol. Je suis tout à fait d'accord avec vous pour dire que les petites filles sont conditionnées. Mais cela n'a rien de scientifique : c'est culturel. On est là dans le domaine des sciences humaines. Je ne vois pas pourquoi, dans une leçon de biologie, on

expliquerait que les petites filles sont poussées vers les poupées au moment de l'étalage des jouets de Noël.

Autrement dit, on a casé dans un livre de sciences pures une théorie qui relève de l'idéologie – au bon sens du terme. Voilà ce qui me dérange.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. En outre, les professeurs de sciences ont clairement dit qu'ils n'avaient pas été préparés à dispenser cet enseignement.

Mme Chantal Delsol. Quelques lobbies ont dû l'imposer. Cela n'a pas pu tomber du ciel.

Mme Danielle Bousquet. Les inspecteurs généraux, qui écrivent les programmes, ne passent pas pour des aventuriers !

Mme Chantal Delsol. Je tiens à préciser que les manuels ne sont pas validés. Les éditeurs ont la liberté d'écrire, ou de faire écrire, ce qu'ils veulent, à partir d'un programme. J'ai moi-même écrit un manuel de morale cette année, à partir d'un programme d'ailleurs assez lâche.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Lors de son audition, M. Luc Ferry a déploré la suppression du Conseil national des programmes et son remplacement par l'Inspection générale.

Je considère pour ma part que les enseignants n'ont pas la science infuse et qu'il faut tout de même avoir une formation pour transmettre le savoir. Il est bien dommage de voir cette question traitée de cette manière. Nous pourrions au moins recommander de l'aborder pendant le cours de philosophie.

Madame Delsol, je vous remercie.

**Audition de Mme Camille Froidevaux-Metterie, professeure de science politique
à l'Université de Reims Champagne-Ardenne.**

(procès-verbal du 17 janvier 2012)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame, comme vous le savez, la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes se devait de se saisir de la question du genre qui, apparue avec une certaine violence dans les médias, a donné lieu jusqu'à présent à des prises de position très tranchées. Nous voulons aborder cette question avec une grande objectivité, en posant les fondements de la réflexion en la matière.

La Délégation a procédé à de nombreuses auditions, dans le souci de disposer d'un panel permettant de souligner tant les aspects positifs de ce débat que la vigilance qu'il doit susciter. À ce titre, M. Jacques Arènes, que nous avons auditionné la semaine dernière, nous a recommandé de vous inviter à exposer votre réflexion personnelle sur cette question et je vous remercie d'avoir répondu à notre invitation.

Mme Camille Froidevaux-Metterie, professeure de science politique à l'Université de Reims Champagne-Ardenne. Spécialiste des idées politiques et formée par Marcel Gauchet, je travaille sur la question du statut et de la condition de la femme dans notre société dans une perspective historique et philosophique plutôt que du point de vue du genre. Lorsque j'ai commencé à m'intéresser à cette question, j'ai été frappée par le caractère circulaire de la théorie du genre et par la force d'interprétation que revêtait, dans cette théorie, le schéma opposant domination masculine et émancipation féminine. Je n'y trouvais pas de réponses aux questions que je me posais, comme celle de la maternité, et l'étude de cette littérature m'a conduite à mener une réflexion personnelle.

Il importe tout d'abord de souligner la dimension historique des études de genre, qui n'est pas abordée dans les manuels que j'ai consultés. Ce courant d'idées, né dans le sillage de la seconde vague du féminisme des années 1970 aux États-Unis, est un dispositif intellectuel qui s'est construit en même temps que la lutte pour l'émancipation des femmes. Cette association n'a rien de fortuit et imprègne fortement les postulats des études de genre. Celles-ci reposent sur deux piliers : le refus de la différence des sexes et la centralité de la hiérarchisation sexuée de la société, pour les femmes, le domestique et pour les hommes, le politique ou le public.

Dans leur élan égalitaire, les féministes de la seconde vague refusent en bloc tout ce qui peut continuer d'enfermer les femmes dans la soumission aux hommes et les renvoyer à la sphère domestique. Elles ont œuvré, en qualité de militantes et de scientifiques, à mettre au jour tous les ressorts expliquant, selon elles, que les femmes aient pu rester si longtemps enfermées dans le cadre du foyer et soumises aux hommes.

Curieusement, alors même qu'elles mettaient en évidence le fait que, pendant des siècles, voire des millénaires, les femmes avaient été cantonnées dans le féminin – si on associe au féminin l'idée de la potentialité maternelle –, elles instauraient un déséquilibre inverse : en incitant à juste titre les femmes à investir la sphère sociale, publique et politique, elles leur intimaient de laisser de côté, comme si elle n'existait plus, leur activité au sein du foyer, qui avait été leur quotidien pendant des siècles, faisant primer sur toute autre considération le rôle social des femmes. Ce nouveau déséquilibre est dommageable, car la femme contemporaine se définit précisément par cette dualité : une femme est à la fois un

sujet, individu de droit, et un individu de sexe féminin. Son rapport aux autres et au monde est marqué – sans être pour autant déterminé – par la sexuation de son existence.

Les femmes sont donc confrontées à l'impératif de vivre de front deux dimensions : une existence publique, désormais pleinement légitime et que nul ne songerait à remettre en question, et une existence privée qui reste très importante en termes notamment de temps dévolu et d'implication personnelle. Cette dualité me semble négligée : à ne se préoccuper que de l'émancipation des femmes, on englobe dans un même rejet des dimensions de leur existence qui continuent de faire sens pour elle.

Dans ce débat, les deux parties ont raison. Pour les théoriciennes du genre et celles qui défendent l'enseignement du genre dans les manuels scolaires, il est essentiel que les jeunes filles soient informées de ce qu'ont connu leurs mères et leurs grands-mères il y a quarante ans. On ne dira jamais assez la fulgurance du processus de l'émancipation. Lorsque les théories du genre ont été conçues, la condition des femmes était en effet de subordination, voire d'exclusion. L'émancipation féminine qui s'est déployée depuis lors a permis aux femmes de prétendre aux mêmes fonctions, aux mêmes postes et au même statut que les hommes dans tous les ordres de l'existence. Les études de genre, se concentrant sur les retards, sur les inégalités et sur les différents éléments qui continuent de donner du sens au schéma de la domination masculine et de la soumission féminine, ont négligé de souligner les avancées phénoménales qu'a connues la condition des femmes dans de nombreux domaines, qui ne se limitent du reste pas à la sphère professionnelle et sociale, mais touchent aussi la sphère familiale.

Les théoriciennes du genre réfléchissent si peu à la question de la famille et de la maternité qu'elles n'ont pas repéré ce qui constitue selon moi l'ultime émancipation : le processus de déssexualisation, voire de déféminisation, de la procréation. Un projet d'enfant peut aujourd'hui être porté par une, deux, trois ou quatre personnes, parfois du même sexe et non nécessairement génitrices, rassemblées par un désir d'enfant éminemment individualiste. Aujourd'hui, on veut un enfant pour soi, et non pas nécessairement pour créer une famille ou pour le renouvellement des générations. Les sociologues évoquent un véritable « droit à l'enfant » : tout individu, quels que soient son sexe et son statut conjugal, a le droit de demander à avoir un enfant.

Il est désormais devenu pensable que les enfants ne naissent pas seulement des femmes, mais de diverses autres configurations. Cette avancée est sidérante, car elle montre que la séparation immémoriale des deux sexes commence à être remise en question symboliquement, juridiquement parfois – comme dans les pays où l'adoption et le mariage homosexuels sont autorisés –, voire scientifiquement, du fait d'avancées bouleversantes, telles que la possibilité de produire, à partir de cellules souches, des cellules de la spermatogenèse et de l'ovogenèse, c'est-à-dire de produire un enfant sans avoir aucunement besoin du corps des femmes. Ce dernier horizon est certes lointain...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pas si lointain que cela !

Mme Camille Froidevaux-Metterie. On évoque également aujourd'hui l'utérus artificiel.

Ainsi, les femmes partagent désormais avec les hommes la responsabilité du renouvellement des générations. Elles ont la possibilité d'avoir des enfants ou de ne pas en avoir.

Ce qui importe dans la déféminisation de la procréation, ce sont ses résonances symboliques et ce qu'elle permet de penser, ainsi que ses implications quant au statut des femmes dans notre société. En forçant un peu le trait, on pourrait dire que nous sommes parvenus au terme des conséquences du processus d'émancipation féminine. Les femmes sont désormais des hommes comme les autres dans la sphère sociale et professionnelle – la sphère publique –, tandis que les hommes sont en passe de devenir des femmes comme les autres dans la sphère privée et domestique. De fait, en investissant la société, les femmes ont fait tomber la séparation multiséculaire qui divisait ces deux sphères. Les théories du genre continuent de reproduire ce raisonnement binaire en s'arc-boutant sur l'opposition entre domination masculine et émancipation féminine et ne saisissent pas combien l'ordonnement de notre société diffère radicalement de ce qu'il était voilà encore quelques décennies.

La bipartition sexuée de l'ordre social s'est effondrée avec l'entrée en masse des femmes dans la sphère sociale et publique et nous assistons aujourd'hui à un réordonnement où se distinguent trois pôles : une sphère publique politique, une sphère sociale privée – celle du monde du travail – et une sphère de l'intime, qui recouvre la vie familiale. Ces trois sphères sont imbriquées et tous les individus de sexe masculin et de sexe féminin sont légitimes dans ces trois ordres d'existence. Les femmes ne sont plus enfermées dans leurs fonctions domestiques et il n'y a plus d'exclusivité masculine pour les activités sociales et professionnelles, ni d'exclusivité féminine pour la procréation et l'éducation des enfants. Les hommes et les femmes sont égaux et se partagent à égalité ces responsabilités sociales, familiales et publiques.

Ma position est difficile à tenir. On me reproche en effet, lorsque j'insiste sur l'importance du maternel dans l'existence des femmes, de les ramener à leur essence, à leur « nature » procréatrice. Or, j'affirme précisément qu'elles partagent cette responsabilité procréatrice avec les hommes et m'efforce de réhabiliter, pour les comprendre mieux, les dimensions de l'existence des femmes qui ne sont pas prises en considération par les études de genre au motif qu'elles « naturalisent » les femmes. Pourquoi ne pas s'interroger sur la condition maternelle telle que la vivent aujourd'hui l'immense majorité des femmes – d'une façon tout à fait nouvelle au demeurant, car l'immense majorité des mères sont également des femmes qui travaillent ?

La réflexion sur l'égalité entre femmes et hommes doit se concentrer sur l'articulation entre vie privée et vie publique, pour les femmes comme pour les hommes, et les études du genre me semblent passer à côté de l'égalisation – de la déssexualisation – des fonctions et des rôles, phénomène à la fois anthropologique en ce qu'il touche à la définition de ce que c'est que d'être une femme et sociologique en ce qu'il touche à l'ordonnement des sphères de l'existence. Il n'existe plus de fonctions assignées à une catégorie d'individus en fonction de leur sexe. Les mères partagent l'éducation des enfants avec les pères ou avec leurs compagnons ou compagnes. C'est là l'immense aboutissement du processus de l'émancipation féminine, que d'avoir détaché les rôles et les fonctions sociales et familiales des assignations de sexe.

S'attachant toujours à repérer les inégalités qui subsistent, les études de genre ne saisissent pas toujours combien la condition des femmes est aujourd'hui inédite. La nouveauté de cette condition se condense dans la nécessité d'assumer de concert une activité sociale et professionnelle pleine et entière et une existence privée qui a une dimension potentiellement maternelle.

Pour ce qui est de l'enseignement du genre dans les manuels scolaires, on ne peut que penser que cet enseignement, pour être valable, devrait reprendre les étapes du processus

d'émancipation féminine et les décrire, en les explicitant dans la sphère académique et scientifique. Les études de genre sont en effet le prolongement dans cette sphère du processus d'émancipation dans la sphère sociologique. Les deux sont allés de pair et ont contribué à approfondir le processus d'égalitarisation de la condition des femmes et des hommes.

Il y a donc peu de raisons de rejeter en bloc les études de genre comme s'il s'agissait d'une idéologie purement politique. Il importe cependant d'historiciser le genre dans les manuels en rappelant comment sont nées les études de genre et en quoi elles sont intimement liées au processus d'émancipation féminine. Peut-être faut-il aussi conclure que, même si les luttes sont encore nombreuses pour que le processus d'égalitarisation soit totalement accompli, les femmes ont déjà gagné, car nul ne songerait aujourd'hui à revenir sur les droits des femmes. La force d'imposition du principe d'égalité entre les femmes et les hommes est aussi puissante que celle des droits de l'homme. Même si les atteintes du réel sont innombrables, ces principes ne seront jamais remis en question en Occident, même s'il faut les défendre et réfléchir aux dispositifs permettant de les soutenir.

Ce constat posé, je peux m'efforcer de repérer les effets du processus d'émancipation sur le statut des femmes dans nos sociétés, réintégrant des éléments largement négligés, comme le souci esthétique.

Dans la perspective féministe des études de genre, le souci des femmes pour leur apparence n'est que la traduction des injonctions masculines à la séduction : si les femmes se font belles, c'est pour plaire aux hommes. Mais alors, pourquoi ma fille de cinq ans et sa grand-mère qui a 60 ans de plus, pourquoi toutes les femmes, quelle que soit leur classe sociale – et les féministes elles-mêmes –, passent-elles chaque matin un moment à se préoccuper de leur apparence ? Certes, le beau est socialement désirable, mais si le souci de l'apparence est si développé, et s'il donne d'ailleurs lieu à tant d'outrances, c'est bien signe qu'il s'y joue quelque chose qui a trait à l'identité féminine. Maintenant que les femmes sont dans le monde comme des hommes et partagent avec les hommes la responsabilité du projet parental, peut-être ont-elles investi ce domaine de l'apparence et de la beauté comme celui qui demeure proprement féminin. Il convient de reconsidérer d'une manière positive ce souci de l'apparence, ne serait-ce que pour apprendre aux petites filles qu'il existe une multitude d'options quant aux signes extérieurs qu'une femme est prête à donner de sa féminité : entre une minoration frôlant la masculinisation et l'outrance de l'ultraféminisation, la palette des possibles est très large.

Les femmes se construisent dans la société en tant que femmes à partir de ce souci de l'apparence et il faut cesser de stigmatiser ce souci esthétique comme étant nécessairement le signe de la soumission des femmes au désir des hommes ou à des normes sociales machistes, car c'est faire très peu de cas de la liberté des femmes de se construire dans la société comme elles le désirent.

Le terme de « libre choix » est sans doute celui qui condense le mieux le statut des femmes. Qu'il s'agisse des modes de conjugalité, de la vie professionnelle ou de l'apparence, chaque femme dispose d'une infinité de possibles et l'on ne saurait rejeter certaines d'entre elles au motif qu'elles choisissent des options radicales. Ainsi, lorsque Elisabeth Badinter stigmatise des femmes qui ont choisi de rester au foyer et veulent éduquer leurs enfants avec des méthodes aussi écologiques que possible – je pense à sa diatribe contre les couches lavables –, elle se permet de refuser à une petite fraction des femmes le choix d'un certain mode d'éducation. Lorsque les théoriciennes du genre – notamment l'une d'entre elles, avec qui je débattais à la radio sur la question de l'apparence – refusent qu'on puisse même évoquer la question de la beauté, au motif que cela reviendrait à enfermer

immédiatement les femmes dans la soumission aux hommes, elles oublient que cette dimension fait partie de l'existence quotidienne de l'immense majorité d'entre elles.

La présentation des études de genre dans les manuels scolaires contribue à cristalliser une opposition binaire très dommageable, qui empêche de penser la diversité et les nuances de la condition de la femme aujourd'hui. Qu'elles stigmatisent le « biologisme national » des députés de la droite populaire ou combattent la « naturalisation » de la différence des sexes, elles s'arc-boutent dans l'un et l'autre cas sur des positions extrêmes et empêchent de penser avec suffisamment de nuances la condition féminine contemporaine.

Si, comme je le déclarais tout à l'heure, les deux parties ont raison, c'est parce qu'elles témoignent de la diversité et de l'ouverture des possibles féminins, dont elles incarnent des pôles radicaux. Peut-être faudrait-il trouver une formulation de compromis qui fasse droit à l'évident apport des études de genre au processus d'émancipation féminine tout en mettant aussi en évidence ce que ces études négligent, à propos notamment de la maternité.

La formule du Laboratoire de l'égalité appelant à une « culture de l'égalité » me semble très heureuse. Le terme de « genre » est idéologique, en ce qu'il est une façon de réfléchir à la condition des femmes aujourd'hui ; or, il en existe d'autres. Limiter, dans les manuels, la question de l'égalité entre femmes et hommes au prisme interprétatif du genre revient à n'aborder qu'un aspect de la question. Il existe trois grandes familles de pensée du féminin : les études de genre, la psychanalyse et l'anthropologie – laquelle est représentée notamment par Margaret Mead, Françoise Héritier et Irène Théry.

Une théoricienne du genre me refuserait l'emploi des expressions « le féminin » ou « la femme ». En 2010, lors du lancement au CNRS (Centre national de la recherche scientifique) d'un grand recensement des études sur « les femmes et/ou le genre », la philosophe Geneviève Fraisse s'indignait que l'on chante encore le « refrain de la femme », la « ritournelle de l'éternel féminin ». Il me semble cependant excessif que l'on n'évoque plus aujourd'hui « les femmes » que comme réalité statistique et le « genre » comme seul prisme intellectuel permettant de comprendre la condition des femmes. J'ai consacré au concept du genre un article intitulé « Genre, magie d'un mot » où j'ai montré comment le genre avait fait disparaître la femme (*Le Débat*, n° 157, novembre-décembre 2009). Le genre, synonyme de l'assignation à un sexe et à des rôles de sexe, est devenu le prisme quasi-unique de la réflexion sur la condition des femmes. On néglige ainsi de repérer certains éléments étroitement liés à l'émancipation des femmes et on manque certaines questions primordiales pour comprendre la condition de celles-ci.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Le droit des femmes est certes acquis dans le principe, mais on en est encore loin dans la réalité.

Mme Camille Froidevaux-Metterie. Votre observation est très juste, mais cette question relève plutôt des sociologues. De formation philosophique, je me situe plutôt du côté de la théorie. Je m'efforce de réfléchir en tirant les conséquences ultimes de cette situation dans laquelle nous nous trouvons, qui est celle d'une nouvelle place pour les femmes dans la société. Elle met au jour des questions importantes, notamment pour ce qui concerne la procréation et l'éducation des enfants, et son analyse permet de mesurer l'importance des avancées réalisées. On peut cependant, il est vrai, multiplier les exemples d'inégalités qui perdurent entre les femmes et les hommes. Ainsi, en travaillant cet été sur le « plafond de verre » dans le monde académique – question qui m'a concernée très directement –, j'ai observé que, toutes disciplines confondues, 85 % des professeurs d'université sont des hommes. Comme dans toutes les sphères professionnelles, et dans le

monde politique au premier chef, on explique la disparition des femmes au fil de la hiérarchie par deux facteurs principaux : elles auraient intériorisé leur potentialité maternelle et s'autocensureraient en s'interdisant de postuler à des fonctions ou à des grades supérieurs, ou encore les institutions qui recrutent appliqueraient un modèle masculin de l'excellence académique, dans lequel la vie privée n'interfère en rien avec le travail scientifique. J'ai cependant observé que les femmes qui parviennent à traverser le plafond de verre sont beaucoup plus souvent mères que celles qui ne le traversent pas. L'année dernière, sur huit lauréats à l'agrégation de science politique, six étaient des femmes et toutes étaient mères. La prétendue incompatibilité des fonctions maternelles et professionnelles est un préjugé à déboulonner de toute urgence. L'alternative « un enfant ou un poste » peut aisément être démentie par la sociologie. Faire des enfants n'empêche pas les femmes de réussir.

Abandonner aux études de genre l'étude des inégalités et des retards immenses qui restent à combler m'autorise à repérer des phénomènes qu'elles n'investissent pas, comme la maternité ou la conjugalité – qui, je le répète, participent pour elles de l'enfermement des femmes et de leur exclusion de la société. Les femmes sont aujourd'hui des sujets de droit, comme les hommes, et ont aussi une vie de famille, quel qu'en soit le mode. Elles tiennent toutes ces dimensions ensemble et il faut également les tenir ensemble lorsqu'on réfléchit à leur condition, sous peine d'en rester à des préjugés sexistes, comme celui selon lequel les femmes ne parviennent pas aux grades et fonctions les plus élevés parce qu'elles font des enfants.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Le constat que vous faites d'un changement des mentalités est très important.

M. Jean-Luc Pérat. L'homme et la femme sont deux individus qui partent à égalité. Pour bon nombre de femmes, avoir un enfant est un épanouissement. Peut-être faut-il cependant faire évoluer la répartition des tâches dans la société.

Il importe d'encourager, chez les jeunes femmes, l'entrepreneuriat et de leur faire comprendre qu'elles ont tout le potentiel nécessaire à cet effet. Constatez-vous une évolution de la volonté de s'assumer et de prendre des responsabilités ?

Mme Camille Froidevaux-Metterie. Vous désignez là deux défis majeurs. Du point de vue des hommes, il s'agit en effet de partager le temps familial. Il est réjouissant de constater que 50 % des cadres français masculins de 30 à 40 ans demandent une meilleure prise en compte de la déspecialisation des rôles, c'est-à-dire de leur vie familiale : les hommes sont favorables à cette déspecialisation et au partage des tâches domestiques. Cet aspect est déjà pris en compte par les politiques publiques de certains pays, notamment scandinaves. Du point de vue des femmes, il s'agit d'assumer le fait que leur présence soit légitime dans tous les domaines et à tous les niveaux de la vie sociale et professionnelle.

Je connais moins bien le monde de l'entreprise que celui de l'université et de la recherche, mais je constate que mes étudiantes ont le souci de tenir ensemble les deux dimensions, privée et publique, de leur existence. Les femmes de ma génération – je suis née en 1968 – ont souvent fait le choix d'un investissement social et professionnel important qui a eu des effets très positifs, mais dont le prix a souvent été qu'elles n'ont pas eu d'enfant ou n'en ont pas eu autant qu'elles l'auraient souhaité. Même si le lien de causalité n'est pas certain, j'observe que l'accentuation du primat du rôle social des femmes s'est accompagnée d'une minoration, voire d'un oubli, de la dimension affective et familiale de leur existence. Mes étudiantes ont donc conscience qu'elles doivent d'abord construire leur avenir professionnel et un nouveau calendrier s'est mis en place : ces femmes ont décalé leur horloge biologique et n'envisagent guère d'avoir d'enfant avant 30 ans.

Je suis très confiante dans la capacité des jeunes femmes à entreprendre. Il est choquant d'entendre le même Laboratoire de l'égalité déclarer que les femmes sont invisibles dans la société. Les femmes n'ont jamais été aussi visibles à tous les niveaux et dans tous les statuts. C'est là aussi qu'intervient la « culture de l'égalité » : les manuels scolaires devraient pouvoir présenter aux jeunes filles la thématique du genre comme un moment – déterminant, certes, mais un moment seulement – de l'histoire de l'émancipation des femmes et montrer que la condition des femmes consiste en un investissement dans la sphère sociale et dans la sphère privée.

M. Jean-Luc Pérat. Observez-vous que les hommes demandent davantage à leur entreprise de pouvoir adapter leur emploi du temps afin de trouver un meilleur équilibre et d'assurer un meilleur épanouissement à leur conjointe ? Le choix d'avoir un enfant suppose en effet un contexte affectif fait de tendresse, de proximité et de disponibilité souvent peu compatible avec la vie professionnelle.

Mme Camille Froidevaux-Metterie. Cela me paraît une évidence. L'harmonisation du temps professionnel avec les exigences familiales est un terrain qui a d'abord été défriché par les femmes et il n'est pas très difficile pour les hommes de venir se loger dans les espaces qu'elles ont ouverts et de demander à leurs employeurs de pouvoir bénéficier d'aménagements.

Faut-il pour autant faire confiance au temps pour assurer cette évolution et ne faut-il pas plutôt l'accompagner ? De fait, l'aménagement du temps familial et du temps professionnel constitue le gros chantier de l'égalité entre les femmes et les hommes. Un accompagnement volontariste de cette évolution sociologique de fond par des dispositifs politiques est souhaitable, car ce phénomène est générationnel et le temps nécessaire à son institutionnalisation est incompressible. Les travaux de Dominique Méda sur le travail sont à cet égard très importants.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie de nous avoir présenté cette autre vue, très éclairante, de la question délicate que nous examinons.

ANNEXE 3 : DIVERSES AUDITIONS MENÉES PAR LA DÉLÉGATION

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

– Mme Michelle Bachelet, directrice exécutive d’ONU Femmes	261
– Mme Kah Walla, candidate à l’élection présidentielle du Cameroun et M. Amepy Lapée, conseiller.....	273
– Mme Marie-Pierre Martinet, Secrétaire générale, et Mme Geneviève Couraud, membre du bureau du Planning familial.	279
– Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherches en économie de Sciences-Po	289

Audition de Mme Michelle Bachelet, directrice exécutive d'ONU Femmes.

(Procès-verbal du 23 mars 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Madame la directrice exécutive, je n'imaginai pas vivre aussi rapidement ce moment privilégié lorsque, voilà trois semaines, accompagnant à New York Mme Roselyne Bachelot-Narquin, notre ministre des solidarités et de la cohésion sociale, je vous avais invitée surtout après avoir entendu les priorités que vous vouliez faire passer tant auprès du G20 que de notre Gouvernement à rencontrer la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.

Pour nous, vous êtes certes l'ancienne présidente du Chili – du 11 mars 2006 au 11 mars 2010 – et une femme politique remarquable, mais surtout une femme d'engagement : en 2000, vous avez, en qualité de ministre de la santé, amélioré les soins de santé primaire et engagé une réforme de la santé que vous avez achevée une fois Présidente ; en 2002, en qualité cette fois de ministre de la défense, vous avez initié une politique d'égalité des chances, à l'armée et au sein de la police judiciaire ; puis, candidate à la Présidence de la République, vous avez promis un gouvernement paritaire ; et, de fait, le gouvernement que vous avez formé comportait dix femmes et dix hommes. Il est suffisamment rare qu'un homme ou une femme politique tienne ses promesses pour que nous vous en félicitons. Pour nous, femmes engagées en politique, votre exemple constitue une excellente leçon.

Directrice exécutive d'ONU Femmes depuis le 1^{er} janvier 2011, vous avez, dès le 24 janvier, fixé les cinq priorités d'un plan d'action sur cent jours : renforcer l'influence et la participation des femmes dans la société ; mettre fin à la violence contre les femmes ; renforcer la protection et l'implication des femmes en matière de paix et de sécurité ; améliorer l'autonomisation économique des femmes ; placer les priorités en matière d'égalité des sexes au cœur de la planification, de la budgétisation et des statistiques nationales, locales et sectorielles.

Permettez-moi, avant de vous entendre dans ce cadre, de vous remercier à nouveau de l'honneur que vous faites à la Délégation aux droits des femmes en participant à cette réunion qui se tient en présence de Mme Roselyne Bachelot-Narquin, qui est à mes côtés pour vous entendre. Elle se bat, elle aussi, pour que les femmes occupent la place qui leur revient dans la société et pour que la mixité règne au sein de la gouvernance. J'espère que nous serons dignes du message que vous allez nous délivrer. *(Applaudissements.)*

Mme Michelle Bachelet, directrice exécutive d'ONU Femmes. Merci, Madame la présidente.

C'est un honneur pour moi de pouvoir m'adresser à l'Assemblée nationale française et plus particulièrement à sa Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, en ma qualité de première directrice exécutive de l'entité des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

ONU Femmes doit contribuer à construire un monde où les hommes et les femmes ont des opportunités et des capacités égales et où les principes de l'égalité entre les hommes et les femmes sont inscrits au cœur des politiques de développement, de paix et de sécurité. Notre objectif est de favoriser une approche nationale. Nous voulons aider les pays à renforcer leurs capacités afin de leur permettre d'élaborer des lois et des politiques prenant en compte la

question du genre et de les accompagner dans la mise en place de stratégies efficaces visant à tenir les engagements nationaux pris en faveur de l'égalité des sexes.

Je suis déterminée à faire d'ONU Femmes un catalyseur du changement, source d'une énergie nouvelle, s'appuyant sur des idées et des valeurs durables, et rassemblant des hommes et des femmes de différents pays, sociétés et communautés dans un effort commun.

Pour atteindre cet objectif, ONU Femmes se focalisera, ainsi que vous l'avez mentionné, sur cinq domaines prioritaires, en fonction de la situation et de l'évolution de chaque pays.

Le premier renvoie à la question de l'autonomisation sans laquelle les femmes n'auront jamais des droits égaux à ceux des hommes. Voilà pourquoi nous insistons sur le thème de l'autonomisation économique, afin, par ce biais, de relever les autres défis auxquels elles sont confrontées dans le monde – je sors d'ailleurs d'une réunion avec le MEDEF, au cours de laquelle avons parlé de la parité entre les hommes et les femmes et de la place de ces dernières dans le secteur privé.

Reste que c'est dans le domaine politique où l'on enregistre le moins de progrès. On ne compte en moyenne que 19 % de femmes dans les parlements nationaux, les mieux placés étant ceux du Rwanda, avec 54 % de députées, de l'Afrique du Sud, avec 44 %, et du Népal, avec 34 % – contre 18,5 % en France, si je ne m'abuse. Quant aux chefs d'État et de gouvernement des 192 États membres des Nations unies, seuls 19 sont des femmes.

Celles-ci sont nombreuses au sein des organisations de base et à la tête de diverses communautés, mais elles occupent beaucoup moins de hautes fonctions dans les secteurs politique, syndical ou entrepreneurial. Renforcer leur participation dans ces organes à un haut niveau est donc l'une de nos priorités.

Pour autant, comme je l'ai déjà dit, sans autonomie économique, c'est-à-dire si les femmes restent dépendantes et ne sont pas en mesure de nourrir leur famille, elles auront du mal à obtenir des droits égaux. Aussi voulons-nous renforcer leur sécurité économique et leur autonomisation, qu'elles soient employées ou employeurs, sachant que, sur ce dernier point, il convient de renforcer la parité dans les postes à responsabilité des entreprises. À cet égard je tiens à féliciter votre Assemblée qui a adopté, au mois de janvier dernier, une loi fixant un certain pourcentage de représentation féminine dans les conseils d'administration. Il y a cinq ans, la Norvège, estimant que c'était le seul moyen d'y parvenir, a fixé ce pourcentage à 40 %. Aujourd'hui, non seulement les femmes ont, au sein des conseils d'administration de ce pays, un niveau d'éducation plus élevé que les hommes, mais elles sont très productives et les résultats sont là. Nous avons besoin de plus de parité.

Nombreux sont nos interlocuteurs qui s'interrogent sur le moyen d'être plus compétitifs et productifs. L'une des réponses tient à la diversité, à laquelle les femmes contribuent pour une part importante.

Après le renforcement de la participation et de l'autonomisation des femmes, la troisième priorité tend à mettre fin à la violence à l'encontre des femmes et des filles dans l'ensemble du monde. La violence est en effet universelle. Je ne connais pas les chiffres en France, mais aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni, ils sont très parlants. La violence ne constitue pas seulement une terrible violation des droits de l'Homme. Elle a également un coût économique. Selon une étude récente réalisée en Australie, ce coût – qui inclut, dans une

acceptation très large, les soins de santé physique et psychique, les arrêts maladie, la prise en charge des enfants, etc. – serait de 13,6 milliards de dollars par an pour le pays. La violence n'est pas seulement un mal sur le plan de l'éthique et de la justice, mais elle a également des conséquences sur le plan économique, etc. Nous allons prendre des initiatives pour lutter contre cette violence.

Notre quatrième priorité est de faire en sorte que les femmes participent aux processus de paix et de sécurité. L'année dernière, nous avons célébré le dixième anniversaire de la résolution 1325 des Nations unies, afin que les femmes soient véritablement placées au cœur des processus de résolution des conflits. Nous avons en effet constaté que dans plus de 530 processus de paix engagés après 1990 – soit bien après la seconde guerre mondiale ! –, le mot « femmes » n'était mentionné que dans seize d'entre eux, tandis que les violences à l'encontre des femmes – en particulier sexuelles – comme moyen de terreur et comme arme de guerre, n'étaient prises en compte que dans huit seulement..

Si je mentionne cette question c'est parce que peu de progrès ont été accomplis dans la prise en considération des préoccupations des femmes après un conflit. Il faut s'assurer que celles qui ont été violées aient accès à la justice, qu'elles obtiennent une forme d'indemnisation et qu'il n'y ait pas d'impunité pour les violeurs. Il y a encore beaucoup de travail à réaliser, mais nous allons engager de nombreuses initiatives : mettre en place un groupe de femmes médiateurs de paix, mieux former les hommes médiateurs aux questions concernant les femmes, renforcer la présence de celles-ci au sein des forces de police dans les zones de conflits et de post-conflits, et définir un système de pré-alerte afin de prévenir la violence sexuelle à l'égard des femmes. Nous collaborons bien sûr avec Alain Le Roy, ancien diplomate français, chef du Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU, sur le développement de modèles afin que les forces de maintien de la paix pré-positionnées puissent identifier et prévenir la violence sexuelle.

Il y a beaucoup à faire : j'ai même l'impression qu'en matière de violences - même si l'on avance un peu – on perd la bataille tant il y a d'exemples de violences où ni les femmes, ni les races, ni les ethnies, ni les classes sociales ne sont respectées. Nous devons donc avoir des idées novatrices et inclure davantage d'hommes et de garçons dans cette bataille.

Pourquoi les femmes ne sont-elles pas autour de la table des processus de paix ? Parce que ceux qui y siègent sont ceux qui ont les armes et le pouvoir politique, ce que les femmes n'ont généralement pas. Dans l'armée maoïste, 40 % des soldats étaient des femmes, ce qui fait qu'après le conflit leur voix a été entendue : un quota a été établi par la loi et aujourd'hui elles ont 33 ou 34 % des sièges au sein du Parlement. À cet égard, seuls 28 pays ont réussi à atteindre l'objectif de Beijing, à savoir plus de 30 % de femmes au sein des parlements, seuil critique au-dessous duquel la différence ne se fait pas. Et parmi ces pays, cinq seulement l'ont fait sans l'aide d'une loi, d'un quota – d'une politique de discrimination positive.

La cinquième priorité est de renforcer l'égalité des sexes au niveau national. Nous devons travailler non seulement avec les gouvernements, mais également avec des partenaires nationaux – tels que les associations de femmes – afin qu'ils aient la capacité d'identifier les problèmes, les priorités et faire en sorte que ce travail se traduise dans les plans d'actions nationaux et dans les budgets. Souvent en effet, les organisations de femmes sont trop faibles sur le plan politique et financier pour se faire entendre. Il nous faut donc encourager l'inscription de l'égalité des sexes au cœur des budgets nationaux, sinon les actions nécessaires en resteront au stade des bonnes intentions.

Dans tous les domaines, les hommes et les garçons doivent lutter pour les droits des femmes, lesquelles doivent avoir une place pleine et entière dans tous les processus de décision qui ont des conséquences sur leur vie. Je reviens à peine du Caire, où j'ai rejoint la délégation du Secrétaire général des Nations unies, et je tiens à souligner la détermination des femmes égyptiennes à jouer, à côté des hommes – elles l'ont montré notamment sur la place Tahrir – un rôle dans le mouvement pour le changement et la revitalisation de la vie politique, économique et sociale de leur pays. Dans mes rencontres avec les jeunes femmes de la génération Facebook, comme l'on dit, celles-ci envoyaient, au fur et à mesure que je parlais, des messages sur les réseaux sociaux tels que Facebook ou Twitter. C'était intéressant car c'est comme cela qu'elles ont fait avancer la révolution et contribué au soulèvement, inorganisé, de tous ces jeunes qui veulent du changement en raison du haut niveau du chômage, de l'inflation ou encore de la pauvreté.

Aujourd'hui, leurs préoccupations ne sont prises en compte nulle part. Ainsi, lorsqu'elles s'adressent aux partis politiques, ces derniers leur demandent d'être responsables et patientes, car la situation, encore trop instable, exige d'attendre une meilleure opportunité pour parler des droits des femmes. Ce que je leur dis, au contraire, c'est de ne rien abandonner. En effet, dans tous les pays où on leur a demandé d'être raisonnables, elles attendent toujours, dix, quinze ou vingt ans plus tard. Certes, elles ne peuvent pas demander l'impossible, mais au moins insister sur des points importants. Et tout ce que pourront faire à cet égard les parlementaires français pour les aider sera très utile.

Des élections sont prévues dans six mois en Égypte. Les seuls partis véritablement organisés sont ceux du président Moubarak et des Frères musulmans. Les autres partis sont très faibles et inorganisés, et la question des femmes n'est pas prioritaire pour eux. Or celles-ci ne souhaitent pas perdre le bénéfice de tous les progrès qui ont été réalisés jusqu'à présent. Aussi ont-elles besoin de tous les supports possibles.

Elles nous disent qu'elles souhaiteraient faire davantage, mais qu'elles manquent d'expérience politique pour s'organiser. Nous ferons de notre mieux pour les aider. Nous allons soutenir leurs efforts, afin de renforcer leur participation dans tous les secteurs, public et privé, et montrer les avantages que cela peut représenter pour l'ensemble de la société.

Bien sûr, le succès dépend de plusieurs facteurs, y compris de la culture politique du pays et de son système électoral. ONU Femmes a observé qu'un facteur essentiel de progrès est la mise en place d'un quota pour les femmes, qu'il s'agisse des listes de candidats ou des sièges dans les organes élus. C'est, en fait, le dénominateur commun qui caractérise les 28 pays dont je parlais qui ont atteint le seuil de référence de 30 % ou plus de femmes au sein de leurs parlements nationaux. Dans cet esprit, l'adoption de certaines formes de mesures spéciales temporaires est soutenue à la fois par la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et par le Programme d'action de Beijing, en tant que mécanisme efficace pour augmenter l'influence des femmes.

Je voudrais conclure en félicitant la France et cette Assemblée pour avoir joué un rôle de précurseur en ayant adopté une loi sur l'égal accès des femmes et des hommes à toutes les élections nationales et locales. (*Applaudissements.*)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vais d'abord donner la parole à Mme Danielle Bousquet, vice-présidente de la DDF, qui, dans le cadre du G20, travaille en étroite collaboration avec la Ministre, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, et les parlementaires

pour renforcer la place des femmes dans nos sociétés et leur apport au développement, et qui, comme vous, porte le message de l'égalité des femmes.

Mme Danielle Bousquet. Madame la directrice exécutive, votre présence nous honore – et je remercie notre présidente d'avoir permis cette rencontre.

Nous avons entendu hier que vous souhaitiez inscrire à l'agenda du G20 la question de la protection sociale qui, dans les pays pauvres et dans les pays en développement, concerne au premier chef les femmes. C'est pourquoi je renouvelle l'invitation que j'ai envoyée à votre bureau de New York concernant le Sommet des parlementaires des pays du G8/G20, qui se tiendra à l'Assemblée nationale les 16 et 17 mai prochains et auquel la ministre, Mme Roselyne Bachelot-Narquin, a accepté de participer.

Ce sommet, qui est bien évidemment ouvert à chacune et à chacun de nos collègues, mettra l'accent sur la question des adolescentes et sur les enjeux de population dans les pays en développement. En effet, ces derniers sont aujourd'hui confrontés à deux défis majeurs : la croissance économique et la croissance démographique.

Pour transformer ces défis en opportunités, il est impératif de donner la priorité aux politiques en direction de la jeunesse, et tout particulièrement des jeunes filles. Celles-ci sont aujourd'hui laissées pour compte dans toutes les politiques d'aide au développement. Il est indispensable de garantir leurs droits.

Ce sommet est organisé par un groupe de parlementaires français dont un grand nombre se trouve dans cette assistance, et par quelques collègues français du Parlement européen. Nous serions très heureux que vous puissiez l'honorer de votre présence.

Mme Catherine Coutelle. Madame Bachelet, nous sommes en effet très honorés de vous recevoir. Tout le monde vous connaît et vous admire. Votre parcours est exceptionnel, et vous êtes exemplaire.

Il ressort de vos propos et de l'interview que vous avez donnée hier au journal *Le Monde* que vous comptez utiliser des arguments économiques pour mener à bien vos objectifs, qu'il s'agisse de lutter contre les violences faites aux femmes ou de la mise en place d'une protection sociale. Pensez-vous que la grande cause que nous défendons tous, à savoir l'égalité entre les hommes et les femmes, sera ainsi mieux servie ? Est-ce votre place à l'ONU qui vous permet de penser que c'est le meilleur moyen de gagner cette cause ? Nous vous souhaitons en tout cas beaucoup de succès.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je passe la parole à M. Guy Geoffroy, un éminent parlementaire qui a accompli, au niveau national, un travail extraordinaire pour lutter contre les violences faites aux femmes. Notre collègue a non seulement participé à l'élaboration des lois en matière de droits des femmes, mais il s'est préoccupé d'en suivre l'application et d'en corriger les lacunes. On ne peut que lui rendre hommage.

M. Guy Geoffroy. Je voulais, à mon tour, madame la directrice exécutive, vous remercier d'avoir répondu à notre invitation, au lendemain d'un débat ici, à l'Assemblée nationale, qui nous a permis de faire valoir notre point de vue sur les cinq priorités que vous avez évoquées.

Je voulais reprendre, sans y consacrer trop de temps, la question déjà abordée par Mme Marie-Jo Zimmermann tout à l'heure, et par Mme Bachelot-Narquin hier en conclusion

de notre débat sur la proposition de résolution relative à l'égalité entre les femmes et les hommes en 2011 : on ne peut pas situer la problématique des violences de genre, et donc des violences faites aux femmes, en dehors de la grande question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour autant, il serait vain de combattre sur tous les fronts de l'égalité entre les hommes et les femmes sans avoir traité avec détermination, voire avec acharnement, la question des violences faites aux femmes. Enfin, si nous voulons aborder ces questions à l'échelle planétaire, il nous faudra aussi prendre en compte l'identité, l'histoire et la culture de chacun des pays concernés.

Je tiens par ailleurs à témoigner auprès de vous de la très grande qualité du travail que mène depuis quelques années, le Parlement français sur ces questions. À l'unanimité, il a voté deux très belles lois de prévention et d'accompagnement des femmes victimes de violences. Nous souhaiterions que ces lois qui, sans être parmi les plus performantes en la matière, ne sont pas parmi les plus anodines, puissent contribuer à votre travail. Nous serions heureux de porter, partout où vous pourriez le souhaiter, notre message.

Le Parlement français considère que ce n'est qu'à partir du moment où l'on aura pris conscience de la situation et où l'on aura adopté toutes les mesures susceptibles de gagner le combat contre les violences faites aux femmes que l'on pourra bâtir en faveur des femmes toutes les politiques qui en découlent. Il est temps, et vous y contribuerez en raison de ce que vous êtes et de ce que vous représentez, d'accélérer l'histoire pour qu'à l'aube de ce nouveau millénaire, on puisse enfin tourner la page des violences faites aux femmes. Ces violences, considérées comme naturelles depuis des siècles par les sociétés, ont fait que les femmes n'ont jamais pu trouver la place qui est la leur : une place égale à celle des hommes.

Mme Claude Greff. Madame Bachelet, je suis également très heureuse de pouvoir aujourd'hui échanger avec vous au sein de l'Assemblée nationale où les femmes sont en effet représentées – bien qu'insuffisamment. Je ne reprendrai pas les propos de mon collègue Guy Geoffroy, auxquels je souscris. J'aborderai deux autres points.

Premièrement, nous nous rendons bien compte que les femmes ont du mal à percer dans nos sociétés. Nous en connaissons les raisons. Pour autant, j'ai le sentiment qu'aucun pays n'accroît son travail sur l'éducation de nos filles : santé, éducation scolaire ou professionnelle, implication dans la société. Or je suis persuadée que c'est le seul moyen de résoudre le problème.

Deuxièmement, l'égalité entre les hommes et les femmes passe aussi par les hommes. Il serait important de créer une Délégation des hommes, de façon à les sensibiliser aux difficultés rencontrées par les femmes. En conclusion, l'éducation des hommes doit être l'une de vos priorités.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le président de l'Assemblée nationale, M. Bernard Accoyer, vient de nous rejoindre pour partager avec nous ce moment privilégié. Je l'en remercie.

M. Bernard Accoyer, président de l'Assemblée nationale. Madame la directrice exécutive, c'est à mon tour de vous dire tout le plaisir et l'honneur que j'ai à vous retrouver ici, dans notre Assemblée, après vous avoir accueillie très officiellement voilà un petit moins de deux ans pour une réception qui tournait autour des mêmes priorités que celles qui nous rassemblent aujourd'hui.

Je vous prie de bien vouloir excuser la brièveté de ma présence, mais j'espère que vous reviendrez vite, peut-être dans le cadre de cette Délégation aux droits des hommes que Mme Greff appelle de ses vœux et dont la constitution signifierait que les femmes disposent de tous les droits auxquels elles ont naturellement vocation. (*Applaudissements.*)

Mme Roselyne Bachelot-Narquin, ministre des Solidarités et de la cohésion sociale. Au nom du Gouvernement, je tiens également à vous saluer, Madame la directrice exécutive.

Il y a plusieurs femmes en vous : une combattante de la liberté et de la démocratie, une figure emblématique d'un combat que vous avez gagné ; mais aussi une militante de la parité, laquelle ne doit pas se concevoir seulement comme une mesure de justice, mais aussi comme un outil de développement.

Il n'y a pas de développement économique sans progrès social. Vous avez cité l'exemple des violences faites aux femmes. Dans notre pays, le coût consolidé en comptabilité nationale des violences faites aux femmes est de 2,5 milliards par an. Se battre pour la parité et l'égalité est vraiment une condition première du développement et du progrès, et j'attends beaucoup des travaux qui vont être menés par Guy Geoffroy et Danielle Bousquet sur cette forme ultime de violences faites aux femmes qu'est la prostitution.

Madame, vous êtes venue ici à Paris pour promouvoir l'assurance maladie universelle. C'est un combat que je mène depuis quelques dizaines d'années. Ces travaux, coordonnés par le Bureau international du travail, sont particulièrement utiles : la surmortalité des femmes dans les pays en voie de développement est en effet directement liée aux insuffisances du système de santé et, en particulier, des soins primaires, au moment de la grossesse, de l'accouchement, de la petite enfance, mais aussi tout au long de leur vie dans la mesure où les femmes sont moins prises en compte que les hommes dans leurs besoins de santé.

Sur tous ces sujets, sur tous ces combats que vous avez menés, nous nous retrouvons complètement.

Je n'oublie pas le rendez-vous que nous avons eu avec vous, Valérie Rosso-Debord, Marie-Jo Zimmermann et moi-même, à New York. J'espère vous revoir à Paris dans deux mois pour vous entendre souligner, comme j'en ai fait la remarque au Président de la République, à quel point il est important que la question du genre soit intégrée au débat.

Je terminerai sur la participation des femmes aux processus démocratiques et aux mouvements de libération qui sont en train d'éclorre partout dans le monde. Il ne faut pas seulement que nous soyons les artisanes de ces mouvements, il faut aussi que nous en récupérions les fruits. Fille de deux Résistants, je sais que si on a été obligé de donner le droit de vote aux femmes en 1944, c'est en partie parce qu'elles avaient combattu dans les maquis aux côtés des hommes, et qu'elles avaient ainsi acquis de haute lutte leurs droits démocratiques. Il ne faut pas que ces droits soient retirés aux combattantes de la Liberté qui prennent aujourd'hui tous les risques au sien des mouvements de libération. Mais je sais, chère Michelle Bachelet, que vous êtes à leurs côtés. Merci. (*Applaudissements.*)

Mme Nicole Ameline. Après avoir à mon tour remercié notre présidente pour cette rencontre, je tiens, madame la directrice exécutive, à saluer à la fois votre remarque relative à la dynamique que représentent les femmes dans ce contexte de sortie de crise mondiale, et

l'exemple que vous avez vous-même donné en Amérique latine, un continent aujourd'hui en plein développement.

En ma qualité d'experte élue du comité CEDAW, dont vous avez rencontré la présidente, Mme Pimentel, il y a peu de temps – nous espérons d'ailleurs vous voir à New York lors de notre prochaine session –, je souhaite vous faire part de deux sujets qui nous préoccupent particulièrement.

D'abord, celui des femmes victimes de violences dans les conflits, notamment en Côte d'Ivoire et au Congo. Il est inadmissible de laisser s'y commettre des crimes contre l'humanité. L'Europe a une responsabilité en ce domaine. La France vient de publier son plan « Femmes et conflits ». Il est excellemment pensé et il faut que nous le diffusions d'une manière très systématique. Au-delà, il faudrait promouvoir la convention CEDAW dans ces pays pour que ces femmes puissent bénéficier d'une réparation qui passe par le procès et, surtout, par une logique d'associations.

Ensuite, le trafic d'êtres humains dans le monde. Il existe aujourd'hui un marché qui dépasse de très loin celui de la drogue et des armes, un esclavage moderne à l'échelle de continents entiers. Il faudrait faire de ce trafic un crime contre l'humanité.

Mme Martine Billard. Madame Bachelet, je tiens moi aussi à souligner l'importance, pour toutes les femmes du monde, de votre présence à la direction d'ONU Femmes : non seulement vous vous êtes battue pour la parité, mais vous l'avez mise en œuvre.

On ne gagnera la bataille pour l'égalité, qui est une valeur universelle, qu'en sortant les femmes de leur « néant ». Par exemple, la publication de statistiques fondées sur le genre permettrait de faire sortir les femmes de l'anonymat, de montrer les conséquences économiques et sociales que peuvent avoir certaines politiques sur les femmes et, à terme, d'inciter à l'adoption de politiques ciblées.

Je terminerai mon propos en soutenant la demande de criminalisation des réseaux de prostitution internationale, qui touchent particulièrement les femmes, surtout avec l'aggravation des conflits armés un peu partout dans le monde.

M. Jean-Luc Pérat. Madame Bachelet, votre responsabilité est impressionnante. Mais votre parcours montre que vous saurez vous faire l'ambassadrice de la cause des femmes et de leur place dans la société. Pour gagner cette cause, l'éducation me semble particulièrement importante. Car c'est par elle que passe l'émancipation des jeunes femmes, quel que soit le pays où elles vivent.

On a déploré la faiblesse de la représentation des femmes en politique. Mais c'est aussi le cas dans les entreprises, malgré les résultats qu'obtiennent les femmes au cours de leurs études. Les hommes peuvent contribuer à faire en sorte qu'elles prennent toute la place qu'elles méritent dans la société.

Mme Monique Boulestin. Merci, madame Bachelet, d'honorer cette Assemblée de votre présence.

Vous avez rappelé le rôle déterminant que peuvent prendre les femmes dans le processus de résolution des conflits qui ont éclaté un peu partout dans le monde, ainsi que le fort taux de représentation féminine dans les instances politiques du Rwanda – pays de triste

mémoire par ailleurs. Nous vous accompagnerons naturellement dans votre détermination car les femmes doivent devenir de véritables médiateurs de paix. Mais nous vous demandons surtout, madame, de ne pas les abandonner une fois la paix rétablie, pour qu'elles puissent poursuivre le combat politique qui est le leur. Elles se battent pour que ces pays recouvrent leur liberté, mais elles n'ont pas à être dépossédées des fruits de leurs efforts.

Mme Michelle Bachelet. Merci à vous tous de vos remarques et de votre engagement pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes.

J'ai évoqué les cinq priorités d'ONU Femmes. Mais il y a de nombreux autres domaines qui concernent les femmes, sur lesquels d'autres organisations travaillent. Par exemple, je n'ai pas parlé de la santé, notamment du VIH : c'est une tragédie et nous allons nouer des partenariats avec d'autres agences comme le PNUD ou l'UNFPA pour intervenir dans ce domaine. Médecin de formation, j'y suis intéressée au premier chef. Seulement, notre organisation ne peut pas tout faire.

Je n'ai pas mentionné de façon spécifique l'éducation – bien qu'elle soit selon nous essentielle –, car l'Unesco est le leader en la matière. Irina Bokova, sa directrice générale, essaiera de lancer bientôt un programme spécial pour l'éducation des jeunes filles, dont nous savons toute l'importance : lorsque les jeunes filles continuent à aller à l'école, cela leur garantit un avenir meilleur – il y a moins de mariages et de grossesses précoces, moins de viols et le taux d'infection par le VIH est plus faible. Nous travaillons en partenariat avec l'Unicef, l'UNFPA, l'UNA et nous continuerons de le faire sur des plans pilote concrets au Liberia et dans différents pays d'Afrique, car nous savons que la jeunesse va jouer un rôle crucial et que l'éducation des jeunes est à la base de tout.

Les parlementaires peuvent, de leur côté, créer des parlements de jeunes, comme nous l'avons fait au Chili et vous-même probablement ici. C'est le moyen, pour les filles et les garçons d'apprendre à débattre, à partager et à défendre leurs idées – de nombreux pays ont également mis en place des sortes de parlements au sein des écoles.

Nous apportons notre soutien à de nombreuses associations dans le monde de défense des droits des femmes. Nous allons également nouer des alliances avec la société civile, car c'est au niveau du terrain que l'on peut travailler avec les jeunes filles.

Pour moi – c'est un propos que j'espère ne pas avoir à regretter ! –, les droits de l'Homme sont une question essentielle, et je fais mien le slogan de Beijing, « les droits des femmes sont des droits de l'Homme ». Je crois à la justice sociale, à l'égalité, à la parité. Cela dit, je sais par expérience politique que les personnes qui prennent des décisions ne les prennent pas souvent à la lumière des droits de l'Homme.

Quand on parle de points spécifiques comme le manque de liberté ou la torture, le lien avec les droits de l'Homme est très clair. Il l'est moins lorsqu'il faut définir la part du budget qui sera consacrée aux femmes, à l'égalité entre les hommes et les femmes, à la garde d'enfants pour que les femmes puissent aller travailler ou encore à la poursuite de l'éducation des jeunes filles qui ont eu des enfants.

Le concept des droits de l'Homme n'étant pas suffisant pour la plupart des décideurs politiques, il faut donc, de façon purement réaliste, trouver en faveur des femmes des arguments politiques, économiques et sociaux suffisants pour convaincre les gouvernements et les parlements de progresser. Nous parlons en effet depuis si longtemps des droits de

l'Homme et nous avons si peu avancé qu'il faut trouver un argument plus pertinent. Je travaille à cet égard au sein du système des Nations unies, mais aussi avec les universités où je m'intéresse à ce qui a été fait en termes de recherche.

Les preuves ne manquent pas de l'importance des femmes pour un pays ou une société tant les études prouvent que l'on sous-exploite le potentiel des femmes. Selon certains économistes, l'énergie féminine – en termes économiques, intellectuels, etc. – est probablement l'une des plus importantes ressources inexploitées de l'humanité ! Il est donc très important, non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes et pour l'ensemble de la société, de défendre cet argument.

Nous travaillons aussi avec des hommes et des jeunes gens, comme vous l'avez suggéré. Dans de nombreux pays, ils participent aux projets spécifiques que nous avons mis en place en matière de violences faites aux femmes, mais également sur d'autres sujets. De mon côté, je viens de nommer les deux assistants au secrétaire général, qui vont m'aider au sein d'ONU Femmes : un homme et une femme. Certains n'ont pas compris que je m'appuie ainsi sur la parité. Bien sûr les femmes vont se battre pour les femmes, car c'est naturel – même si j'en ai vu ne pas le faire –, mais il faut que les hommes eux aussi se battent pour les femmes, sachant qu'un « code masculin » peut parfois aider à mieux faire passer les arguments auprès de certains.

Je m'intéresserai bien sûr à ce qui a été fait en France. Certes, aucune loi n'est parfaite, mais votre législation constitue certainement une excellente base à étudier. Le problème est que si dans le monde 132 pays ont voté des lois en faveur des femmes, le fossé avec la réalité est immense. En effet, si la loi représente une opportunité, on ne sait pas toujours si tout le monde est derrière. Dans certains pays, par exemple, les violences faites aux femmes sont un crime. Mais si les criminels passent en justice, ils sont libérés par les juges. La loi est donc nécessaire, mais il faut aussi, en l'occurrence, faire en sorte que les juges soient sensibles à la question des violences faites aux femmes.

En République démocratique du Congo, en 2003, des agricultrices qui se rendaient au marché pour vendre leurs produits ont été violées. Les violeurs ont été identifiés et envoyés en prison, mais ils se sont échappés au bout de quelques années et personne ne les a rattrapés. Les femmes ont effectivement eu droit à être représentées en justice, mais elles n'ont pas reçu de réparation. Lorsque nous leur avons demandé ce qu'elles voulaient, elles ont répondu qu'elles aimeraient avoir un bateau afin de pouvoir se rendre au marché par la voie fluviale sans risquer de se faire attaquer et violer. Nous leur en avons donné un il y a quelques mois, et elles étaient ravies. Nous avons également étudié comment elles pourraient stocker leurs produits afin d'être en mesure de négocier de meilleurs prix sur le marché car, sans cela, elles ne sortiront pas de la pauvreté et resteront dépendantes.

Je tiens à vous livrer le témoignage extraordinaire d'une femme de Côte d'Ivoire violée par un gang militaire : la seule réparation qu'elle a souhaitée lors de son audience publique devant le commissaire aux droits de l'Homme c'était non pas de l'argent, mais que tout le monde comprenne bien que le viol n'était pas « son » problème, mais « notre » problème. À cet égard, si, après les conflits, les pays ont fait beaucoup de bonnes choses, le problème du viol persiste. J'étais au Libéria le 8 mars à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Là-bas, le crime le plus terrible c'est le viol non pas des femmes, mais des enfants, des petites filles.

Un ami d'Afrique du Sud m'a fait par ailleurs remarquer que si l'on avait fait de grandes choses, on ne s'était jamais penché sur la réhabilitation psychologique : jamais on n'avait essayé de voir ce qu'il advenait de quelqu'un qui avait utilisé le viol comme arme de guerre. Même après que les armes ont été déposées, le traumatisme demeure chez les soldats – notamment chez les plus jeunes – et, plus généralement, au sein de la société. Voilà pourquoi il faut avoir une approche très large de la question des violences sexuelles pour pouvoir en aborder tous les aspects. Nous travaillons pour faire avancer les choses en ce domaine avec Margaret Wahlström, Représentante spéciale du Secrétaire général pour la violence sexuelle dans les conflits armés – elle dispose d'une petite équipe et, comme je l'ai fait remarquer, c'est nous qui lui donnons l'infanterie.

Dans le monde entier, on fait de beaux discours et de bonnes lois pour défendre les femmes, mais le vrai problème reste donc leur mise en application. Il faut continuer à travailler sur la loi, mais la question est de savoir comment on peut aider les gouvernements à la mettre en œuvre – faut-il par exemple souligner que la traite des êtres humains concerne, à 70 %, des femmes ?

Bien sûr, il faut aussi la parité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines – je vous ai dit que j'y avais veillé dans mon cabinet. Mais vous pourrez avoir toutes les lois que vous voudrez, le symbole reste important. Certaines femmes, en servant de modèles à d'autres, peuvent y contribuer, car c'est le moyen d'aller à l'encontre des préjugés. Je citerai à cet égard l'exemple de la présidente finlandaise. Celle-ci m'a raconté, il y a deux ans, que dans une école maternelle où elle s'était rendue, un petit garçon à qui elle avait demandé si, plus tard, il voulait devenir Président de la République, lui avait répondu par la négative « parce qu'en Finlande un homme ne pouvait pas devenir Président de la République » : à cinq ans, il n'avait connu qu'« une Présidente » de la République. Il est donc important de placer des femmes à des postes à responsabilité politique. Cela montre que les femmes peuvent faire des choses. Moi-même, si je n'avais pas été ministre de la défense, mais seulement ministre de la santé, je n'aurais jamais pu être Présidente de la République – il s'avère d'ailleurs que lors des primaires auxquelles j'ai participé au sein de la *Concertation*, nous étions deux candidates, l'une qui avait été la première ministre des affaires étrangères de l'histoire du Chili, Soledad Alvear, et l'autre, la première femme ministre de la défense en Amérique du Sud.

Pour arriver à plus d'égalité, il faut que les femmes aient des postes à responsabilité, ce qui est important tant concrètement que symboliquement.

L'éducation, enfin, est absolument cruciale. Nous allons travailler avec l'Unesco et les autres agences des Nations unies sur la question de la parité dans les entreprises. Mais reste à savoir comment susciter le changement. Le Forum économique mondial, McKinsey et bien d'autres agences ont publié des rapports – pour lesquels des sommes folles sont dépensées – établissant que les femmes jouaient un rôle essentiel dans l'économie. La Banque mondiale en prépare sur la protection sociale et sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Son slogan est que « l'égalité entre les hommes et les femmes est une politique économique intelligente ». Pourtant, la situation évolue très peu.

Dans l'histoire du monde, les femmes n'ont probablement jamais reçu gratuitement des droits et des chances égaux. Même si la situation évolue lentement, on ne peut pas continuer à accepter que, chaque année dans le monde, 350 000 femmes meurent en couches, que tant d'enfants meurent ou qu'en Afrique, le sida ait le visage d'une femme. Il y a tant de questions urgentes !

Je sais que la tâche est immense, que les attentes des femmes le sont tout autant, et qu'on attend beaucoup de moi parce que j'ai été Présidente de la République. Bien sûr, les progrès ne sont pas aussi rapides que je souhaiterais, mais tout ce que je peux vous dire, c'est que je ferai de mon mieux, afin de faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes. Je sais aussi que je ne pourrai pas faire cela toute seule. J'aurai besoin du soutien des Parlements, des femmes et des hommes, afin que nous puissions travailler de concert. Comme nous l'avons dit lors du lancement d'ONU Femmes, nous sommes tous et toutes ONU Femmes ! (*Applaudissements.*)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Merci beaucoup, madame la directrice exécutive, de ce moment privilégié que vous nous avez fait partager. Sachez qu'au Parlement français, nous serons un maillon de la longue chaîne de solidarité que vous appelez de vos vœux. Je souhaite vous revoir en France au mois de mai, car nous avons besoin d'entendre vos messages si importants. (*Applaudissements*)

**Audition de Mme Kah Walla, candidate à l'élection présidentielle du Cameroun
et M. Amepy Lapée, conseiller.**

(Procès-verbal du 5 avril 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. – Je remercie Mme Pascale Crozon de m'avoir informée de la visite en France de Mme Kah Walla, ce qui a permis d'organiser la présente audition.

Je sais, Madame, que vous faites partie des personnalités qui comptent au Cameroun. Dans de nombreux pays d'Afrique, pourtant en voie vers la démocratie, où des responsables politiques se maintiennent au pouvoir depuis de longues années, il est important de pouvoir compter sur des femmes telles que vous, qui avez par ailleurs, fait vos preuves en matière économique. Dans cette situation, votre action n'est pas celle d'une opposante : vous cherchez à maintenir une porte ouverte, à rendre possible le dialogue, face à un président de la République qui n'avait pas manqué de mérites quand il avait repris les rênes du pouvoir. Mais aujourd'hui les lignes bougent, l'Afrique s'ouvre, et les femmes sont aux avant-postes de ce mouvement.

Mme Pascale Crozon – C'est l'association *Rhône-Alpes Pionnières* qui m'a informée de la venue de Mme Kah Walla dans notre pays.

Mme Kah Walla – Je remercie beaucoup la Délégation de m'avoir invitée à cette audition. Depuis que j'ai annoncé ma candidature à la prochaine élection présidentielle au Cameroun qui se tiendra en octobre 2011, je suis impressionnée par la solidarité des femmes que je rencontre dans le monde entier.

Ayant travaillé pendant vingt ans dans le secteur de l'économie, tant au Cameroun, que dans l'ensemble de l'Afrique et au niveau international, je tire beaucoup de force de la capacité de mobilisation dont les femmes font preuve autour d'objectifs clairs, de leur aptitude à créer des réseaux pour échanger et discuter.

Le Cameroun est l'un des rares pays africains à ne pas avoir franchi le cap de la démocratie. En cinquante ans d'indépendance, l'État camerounais a été dirigé par deux présidents de la République. Le dernier est en poste depuis vingt-huit ans et s'il n'a pas encore annoncé sa candidature, il a fait modifier la Constitution en 2008 pour pouvoir se représenter en 2011.

En cinquante ans, notre pays n'a jamais connu d'élections sans fraude, sans privation de droits à l'égard de certains candidats. Or le Cameroun ressent le besoin de faire partie de ce mouvement vers une démocratie plus large et inclusive que connaissent, actuellement, l'Afrique et plusieurs pays dans le monde.

Les femmes représentent 52 % de la population du Cameroun et 70 % d'entre elles sont des agricultrices, le secteur agricole fournissant 40 % de notre PIB. Dans l'ensemble de l'économie, elles constituent 40 % des forces de travail. Pourtant, les femmes ne sont présentes au sein de l'Assemblée nationale que dans une proportion de 7,2 % et ne dirigent que 16,3 % des municipalités.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – Cette dernière proportion est en France de 13 % !

Mme Kah Walla – Il est vrai qu’il serait peut-être préférable d’établir, dans ce domaine, des comparaisons avec le Rwanda plutôt qu’avec la France !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – Votre pays a rattrapé la France. Il ne faut pas oublier qu’une histoire commune lie nos deux pays. Mais vous avez, plus vite nous, compris que les femmes avaient un rôle important à jouer dans la civilisation.

Mme Kah Walla – Un élément historique reste souvent méconnu qui est qu’en Afrique, surtout en Afrique centrale et en Afrique de l’ouest, les femmes ont toujours joué un rôle économique et politique important. Dans la civilisation traditionnelle, les femmes avaient leur place. Encore aujourd’hui, dans certaines régions du Cameroun, la gouvernance ne se conçoit pas sans les femmes : à chaque niveau du pouvoir, il y a un homme, mais à ses côtés il y a toujours une femme. Ainsi, par exemple, les marchés sont contrôlés par les femmes.

Mais l’introduction de l’islam et du christianisme a joué en leur défaveur. C’est là un élément de notre histoire dont nous-mêmes nous ne nous rendons pas toujours compte.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – Votre remarque est très importante. La rencontre avec les religions n’a pas été sans conséquences sur le sort des femmes.

Mme Kah Walla – Par exemple, dans le domaine de l’économie, il y avait un équilibre traditionnel entre les hommes, qui étaient chasseurs et les femmes, qui étaient cueilleuses. La colonisation a apporté les produits de rente et introduit un modèle où l’on ne traite qu’avec les hommes. Les hommes sont devenus propriétaires de grands champs de cacao ou de café, tandis que les femmes, elles, comme les enfants, n’ont plus été qu’une force de travail ; pourtant, dans la tradition, même si elle ne possédait pas la parcelle de terre sur laquelle elle travaillait, une femme avait la jouissance absolue des produits qu’elle en tirait. Cette autonomie économique de la femme a été brisée.

Se souvenir de ce qu’était, autrefois, la condition des femmes est un élément important pour nous définir nous-mêmes en tant que femmes, avec notre histoire. Or la société ignore cette histoire. La rappeler fait d’ailleurs partie de mon programme électoral, car jusqu’à aujourd’hui, on ne nous enseigne que l’histoire de France.

Peu de monde se souvient que le Cameroun a lutté pour son indépendance dès 1958, au cours d’une guerre sanglante qui a fait 300 000 victimes, tuées par l’armée française et les forces locales. L’anéantissement de ces premiers indépendantistes n’est pas mentionné dans l’histoire telle qu’elle est enseignée. L’indépendance est un événement occulté par les programmes d’histoire : ainsi, les enfants ignorent que des gens se sont battus pour leur pays comme ils ignorent qu’il a pu exister des rapports presque égaux entre les femmes et les hommes.

Mme Catherine Coutelle – Y a-t-il des historiens camerounais qui aient écrit l’histoire du Cameroun ?

Mme Kah Walla – Un livre est sorti il y a moins d’un mois, écrit conjointement par un Français et un Camerounais. Son titre est *Kamerun*, selon l’ancienne appellation allemande. Mais il faut intégrer cette histoire dans les programmes scolaires.

Selon les estimations, moins de la moitié des femmes ayant le droit de vote participe aux élections. Il existe pourtant un fort potentiel de femmes capables d’influencer les élections ; on le voit à travers l’intérêt que peut susciter ma candidature, mais cet intérêt doit

se traduire par des actes. D'abord, il faut que les femmes s'inscrivent sur les listes électorales ; ensuite, qu'elles soient candidates aux élections municipales et législatives de 2012 – nous avons un projet en ce sens, baptisé « Vague des femmes » ; enfin, les femmes doivent s'impliquer dans les fonctions de scrutatrices.

Le désintérêt des femmes pour la politique vient de ce que le jeu politique est trop corrompu et qu'il ne se focalise pas sur l'essentiel. Les femmes estiment qu'elles n'ont pas de temps à perdre dans de telles discussions et qu'il est plus important pour elle d'élever leurs enfants. J'essaie de les convaincre qu'on a besoin qu'elles s'impliquent davantage dans le système, que c'est par ce moyen que le système pourra être changé.

Notre demande envers nos partenaires tels que la France, est qu'une forte pression soit exercée sur le Gouvernement, dès maintenant, avant les élections, pour que soit mis en place un système électoral fiable. Les opposants ont des revendications précises pour améliorer un système électoral créé il y a vingt ans, au moment de l'introduction du multipartisme.

Pour disposer d'un système présentant moins de risque de fraudes, il conviendrait de recourir aux techniques de biométrie pour l'inscription sur les listes électorales. Cette technologie est utilisée dans de nombreux pays africains et conduit à une diminution des cas de fraude.

En outre, il faudrait introduire un bulletin unique portant mention des noms de tous les candidats. Actuellement, sur chaque bulletin, ne figure qu'un nom. Pour acheter des voix, il suffit de demander à l'électeur de conserver les bulletins correspondant aux différents candidats en lice qu'il a pris avant d'entrer dans l'isoloir, puis de présenter ceux qui lui restent après avoir voté ; l'électeur peut alors prouver, *a contrario*, le sens de son vote et recevoir son argent. Cette fraude est un moyen très répandu de corruption.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – Comment votre candidature est-elle reçue au Cameroun ?

Mme Kah Walla – Très bien, ce dont j'ai été surprise car je pensais qu'en tant que femme, je serais plutôt désavantagée. En fait, dans le contexte actuel, les gens veulent du changement. La candidature d'une femme constitue déjà, en soi, un changement.

On reconnaît aussi mon courage pour affronter un système que la majorité des hommes craint.

Mme Catherine Coutelle. – Êtes-vous membre d'un parti politique ?

Mme Kah Walla – J'ai appartenu au Front social démocratique, le plus grand parti de l'opposition et j'ai été membre du conseil municipal de Douala. Quand j'ai annoncé ma candidature à l'élection présidentielle, le 23 octobre, j'ai quitté mon parti, au sein duquel je présidais la commission « stratégie ».

L'opposition n'a en effet rien mis en œuvre pour changer la donne. La volonté de changement des années 1990 est retombée : depuis vingt ans les positions ne bougent pas ; on s'est enlisé. J'ai constaté que plus l'élection présidentielle s'approchait, moins le parti prenait d'initiatives. Quand il a décidé d'appeler les électeurs à ne pas s'inscrire sur les listes électorales parce qu'il estime que les réformes doivent intervenir avant ces inscriptions, j'ai pris ma décision de le quitter. Ma position est qu'en procédant ainsi, on ne se donne aucune

chance de réformer le pays. Seul le nombre peut peser contre la fraude ; il faut donc s'inscrire pour voter.

Ma décision m'a attiré les critiques de certains membres du parti ; cependant, aujourd'hui, le parti a une position de conciliation et voudrait que je revienne. Il tiendra son congrès en avril.

Il faut souligner que sur les douze membres de la commission indépendante chargée des élections, le Président de la République en a nommé dix qui, par ailleurs, siègent à la commission centrale du parti au pouvoir. Cela nuit beaucoup à la crédibilité du système. On comprend que, dans ces conditions, le taux d'inscription sur les listes électorales soit faible. Il suffirait pourtant de quelques mesures pour faire bouger les choses et la France pourrait faire pression pour l'adoption de quelques réformes clés, réalisables rapidement et susceptibles de rendre confiance dans le système : le bulletin unique peut être introduit en quelques mois et il suffirait d'un décret pour modifier la composition de la commission chargée des élections.

L'exemple de la Côte d'Ivoire montre l'importance que peut avoir le système électoral pour désigner un gagnant acceptable par tous. Les mêmes ingrédients de crise sont aujourd'hui présents au Cameroun.

Mme Catherine Coutelle – La France maîtrise les techniques de biométrie utilisées pour établir des listes électorales fiables. La SAGEM à Poitiers propose un système simple et sûr qui a fait ses preuves au Niger. Mais, c'est au Cameroun d'en faire la demande.

Mme Kah Walla – Le système biométrique d'identification utilisé au Cameroun est déjà géré par une entreprise française. Il serait facile d'appliquer cette technique pour l'établissement des listes d'électeurs.

Mais cet engagement de la France devrait se faire rapidement. Sinon, certains pourraient mal interpréter l'attitude de la France, surtout après les frappes aériennes françaises en Côte d'Ivoire. Il faut agir maintenant pour éviter l'émergence de conflits.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – Votre sécurité personnelle a-t-elle été menacée ?

Mme Kah Walla – L'opposition a organisé une manifestation le 23 février pour appeler à des élections libres et transparentes et pour commémorer les morts de l'indépendance. La manifestation n'était pas violente, mais le gouvernement a craint une « révolution de jasmin » et a déployé des forces policières considérables dans les deux plus grandes villes du pays. Les rassemblements devaient compter 300 participants. 6 ont été arrêtés, 50 personnes seulement ont pu manifester. À l'arrivée de la police nous nous sommes assis pour montrer que notre manifestation était non violente. Nous étions alors des cibles faciles et la manifestation a été réprimée à coups de matraques. Personnellement, j'ai été isolée du groupe et me suis retrouvée seule face à un canon à eau pointé puis actionné dans ma direction.

Le gouvernement est prêt à utiliser la violence pour se maintenir au pouvoir. En 2008, des manifestations qui lui étaient hostiles avaient dégénéré par absence de leadership. Le risque de violence est réel et joue dans l'intérêt du gouvernement. Cette situation est pour moi source de crainte pour mon pays ; j'ai été approchée, trois fois, par des personnes qui m'ont proposé de choisir la voie armée.

Je suis convaincue que des signes d'ouverture, même minimes, pourraient faire baisser la pression et persuader la population que la voie des élections est la voie à suivre.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – Qui avez-vous rencontré en France ?

Mme Kah Walla – Du côté français, trop peu de personnes. J'ai rencontré un responsable de l'UMP, auquel j'ai adressé un message clair, ainsi que l'ambassadeur de France au Cameroun qui, évidemment, est resté très neutre.

Mme Catherine Coutelle – Il faut faire des démarches internationales pour faire passer des messages.

Mme Kah Walla – J'ai été reçue aux États-Unis.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – Il vous faut rencontrer des responsables du Quai d'Orsay. On ne peut ignorer les mouvements que connaît l'Afrique. J'avais mis en garde depuis longtemps sur les problèmes du Maghreb. La Côte d'Ivoire est une leçon.

Mme Catherine Coutelle – Comment voyez-vous les différents mouvements de révolte que connaissent l'Afrique et les Proche et Moyen orient ?

Mme Kah Walla – La possibilité de faire partir une personne qui est au pouvoir depuis plus de vingt ans est réelle au Cameroun. Mais la population a très peur de la violence dont pourrait faire preuve l'État. Quand j'ai appelé à manifester, le ministre de la communication a objuré les familles à ne pas m'écouter si elles ne voulaient pas envoyer leurs enfants se faire massacrer. La violence de l'État est considérée comme un caractère si normal qu'aucun journal de presse n'a relevé, au lendemain de cette déclaration, ce fait que l'État était prêt à organiser le massacre de ses propres citoyens.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – Au Sénégal aussi, la situation semble être tendue. L'Afrique est en train d'écrire de nouvelles pages d'histoire. Notre action ne doit pas nous faire apparaître comme des colonisateurs. Mais les choses bougent. Votre accueil aux États-Unis est exemplaire. Mais, en France, il nous faut absolument nous souvenir que nous avons une histoire commune avec l'Afrique.

Mme Kah Walla – La France est considérée comme étant du côté du pouvoir en place, et non du côté du peuple. Elle devrait réellement rechercher une ouverture en direction des autres mouvements politiques et entamer des discussions avec eux.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann – J'ai pu constater moi-même, au Laos en 1998, l'attachement que pouvaient avoir pour la France certains pays qui avaient été colonisés par elle. La France demeure le berceau de la démocratie. C'est en ce sens que, tout en reconnaissant nos erreurs, il ne faut pas rompre les liens avec l'Afrique, mais demeurer à l'écoute et rester attentif.

**Audition de Mme Marie-Pierre Martinet, Secrétaire générale,
et Mme Geneviève Couraud, membre du bureau du Planning familial.**

(Procès-verbal du 2 novembre 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie, mesdames, d'avoir accepté notre invitation, motivée par notre souhait de vous accompagner dans votre travail qui souvent vous confronte à des situations de détresse humaine. Par ailleurs, nous voulons vous entendre sur vos sujets d'inquiétude – dont vous vous êtes fait l'écho à plusieurs reprises – quant aux promesses que vous avait écrites M. Brice Hortefeux et qui n'ont pas été tenues, ce qui vous met en position difficile. Je pense pour ma part qu'un ministre doit respecter ses promesses.

Mme Geneviève Couraud, membre du bureau du Planning familial. Je représente ici le bureau confédéral du Planning familial et, à ce titre, je siège également à l'Observatoire de la parité. Je connais bien les dispositifs liés au titre I de la loi Neuwirth – dont sont issus les établissements d'information, de consultation et de conseil familial (EICCF) – car j'ai participé à leur élaboration, avec Françoise Laurant, à leur tout début, lorsque j'étais trésorière de la Confédération.

Mme Marie-Pierre Martinet, Secrétaire générale. Je ferai tout d'abord un bref historique de la situation. Lorsque nous avons pris connaissance du projet de loi de finances pour 2009, nous nous sommes aperçus que dans le projet annuel de performances (PAP) « Solidarité, insertion et égalité des chances », la subvention allouée au titre de l'action n° 01 du programme 106 « Actions en faveur des familles vulnérables » avait été réduite à 1,5 million d'euros. Par rapport au budget réalisé de 2008 qui s'élevait à 2,6 millions d'euros cette réduction était donc de 42 %. Vous pouvez imaginer l'inquiétude des EICCF.

Ces établissements étaient au nombre de 230 en 2009 ; ils ne sont plus que 220 aujourd'hui. Leur mission est d'informer et d'accueillir les populations sur toutes les questions touchant à la sexualité. Issus du titre I de la loi Neuwirth, Ils tiennent leur appellation du décret du 23 mars 1993 et de la circulaire d'application 95-13 du 28 avril 1995.

Aux termes de ces textes, les 70 associations départementales du Planning familial assurent quatre missions essentielles : l'accueil, l'information et l'orientation de la population sur les questions relatives à la fécondité, la contraception, la sexualité et la prévention des maladies sexuellement transmissibles (MST), dont l'infection par le VIH/sida ; la préparation des jeunes à leur vie de couple ; les entretiens préalables à une interruption volontaire de grossesse (IVG) prévus dans le code de la santé publique et l'accompagnement des femmes ayant subi une IVG ; enfin, l'accueil et le conseil aux personnes se trouvant dans des situations difficiles liées à des dysfonctionnements familiaux, ou victimes de violences. Pour obtenir le statut d'EICCF et, à ce titre, bénéficier d'une subvention d'aide au fonctionnement, une association doit satisfaire à, au moins, trois de ces quatre critères.

En janvier 2009, toutes ces associations ont éprouvé un vif émoi, car elles réalisaient, à elles seules, près de la moitié des dépenses de la ligne budgétaire. Si le budget de l'État n'augmentait pas, un tiers d'entre elles étaient appelées à disparaître.

Suite à notre mobilisation en faveur de ces établissements, M. Brice Hortefeux nous a proposé un protocole d'accord faisant passer le montant de l'action n° 01 du programme 106 au niveau du budget réalisé en 2008, à savoir 2,6 millions d'euros.

Deux ou trois aspects de ce protocole nous avaient quelque peu inquiétés à l'époque : au budget réalisé en 2008 avait été ajouté l'ensemble des subventions que le Planning perçoit en son nom propre, au titre de divers programmes, pour près de 600 000 euros, ainsi que les deux subventions que la Confédération nationale perçoit en tant que tête de réseau des EICCF – l'une au titre des actions non déconcentrées de l'action n° 01 du programme 106 « Actions en faveur des familles vulnérables », dont le montant de 50 000 euros n'a pas évolué depuis six ans, l'autre au titre du programme 137 « Égalité entre les hommes et les femmes », d'un montant de 213 000 euros. Cet amalgame avait pour but de montrer que les subventions accordées au Planning atteignaient quelque 3 460 000 euros, ce qui est faux puisqu'elles sont loin d'atteindre les 2,6 millions d'euros destinés aux seuls EICCF.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Pourquoi n'en avons-nous pas été alertés ?

Mme Marie-Pierre Martinet. Nous en avons alors parlé, mais, avant la signature du protocole, en séance publique, en réponse à une question orale de Mme Catherine Quéré, le Gouvernement a indiqué que le montant des subventions atteindrait 3,4 millions d'euros.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je me souviens que ce dossier manquait de clarté.

Mme Marie-Pierre Martinet. Et pour cause, les chiffres n'étaient pas justes.

Mme Catherine Coutelle. Nous examinerons ce soir, en commission élargie, le budget de la mission « Solidarité, insertion et égalité des chances ». Je poserai une question précise au Gouvernement.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il aurait été préférable, à l'époque, de ne pas céder. Il va falloir corriger certains éléments, et je ne suis pas convaincue que nous y parviendrons.

Mme Marie-Pierre Martinet. Le protocole, qui arrive à échéance fin 2011, portait à 2,1 millions d'euros le financement des établissements prévu à l'action n° 01 du programme 106. Pour parvenir à la hauteur du budget réalisé, il était prévu que les EICCF bénéficient des 500 000 euros de la subvention accordée à l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSÉ) au titre du programme 147 « Politique de la ville » du projet annuel de performances (PAP) « Ville et logement ».

Après trois ans d'application de ce protocole, nos associations souffrent de la complexité d'une situation qui les contraint, pour obtenir leur subvention d'aide au fonctionnement, à présenter deux demandes à deux ministères différents, sans compter que la réforme des politiques publiques, ainsi que le départ des personnes qui connaissent le dossier, ont rendu la gestion des dossiers encore plus malaisée !

Ainsi, le calcul de la subvention gérée par la Direction de la cohésion sociale (DCS) du ministère de la Solidarités et de la Cohésion sociale est fondé sur une déclaration portant sur l'activité de l'année $n - 1$, pour le financement de l'année n . Pour obtenir la subvention, une association déclare par exemple à la DCS qu'elle a effectué 100 heures d'information

pouvant relever du titre 1, payées 8 euros de l'heure. Mais, en application du protocole, dans plusieurs départements, les associations sont amenées à demander une part à la DCS et une autre part à l'ACSÉ qui dépend du ministère de la ville. Cela pose des problèmes de transferts de fonds...

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. ...et fait perdre beaucoup de temps aux associations.

Mme Marie-Pierre Martinet. Le problème est encore plus compliqué. Du fait du départ d'un certain nombre de fonctionnaires, l'information circule mal entre l'ACSÉ et les directions départementales de la cohésion sociale en charge du programme 106. En 2010, la DCS avait décidé arbitrairement de « flécher » les actions de 17 départements ; en 2011, elle a choisi quatre régions.

En outre, pour bénéficier des financements de l'ACSÉ, l'association doit mener des actions dans des quartiers urbains sensibles relevant du programme 147 « Politique de la ville ».

Mme Catherine Coutelle. Certaines associations départementales ne perçoivent donc pas cette part de financement ?

Mme Marie-Pierre Martinet. La répartition du financement entre la DCS et l'ACSÉ est trop complexe. Il aurait été préférable que cette répartition se fasse à due proportion sur l'ensemble du territoire. Toutes les associations ne perçoivent pas la subvention correspondant à la totalité des heures d'accueil qu'elles ont effectuées. En outre, pour davantage embrouiller les choses, aux termes de la circulaire, les conventions peuvent être quinquennales ou annuelles. Il n'y a aucune homogénéité : pour ce qui relève du programme 106, nous établissons une déclaration sur la base des heures réalisées l'année précédente, tandis que, pour ce qui relève du programme 147, nous devons présenter les actions que nous avons l'intention d'engager.

Concrètement, les associations des quatre régions identifiées pour 2011 par la DCS – Provence-Alpes-Côte d'Azur, Île-de-France, Nord-Pas-de-Calais et Rhône-Alpes – doivent établir deux dossiers.

Cette complication a provoqué un véritable *pataquès* – et le mot est faible – en 2010. En 2011, les choses se sont un peu arrangées, car nous avons travaillé en collaboration avec l'ACSÉ, mais de graves problèmes subsistent. Nous comprenons l'intérêt du fléchage s'agissant des financements, mais son application est trop complexe. Il faut trouver une solution concrète pour fusionner les dispositifs et faire en sorte que la totalité des budgets parvienne aux associations.

Si – comme l'indique le projet annuel de performances (PAP) « Solidarité, insertion et égalité des chances » pour 2012 – le protocole est reconduit sous la même forme en 2012, il faut au moins parvenir à simplifier sa mise en œuvre sur le terrain. La directrice de la cohésion sociale, que nous avons saisie de ce sujet, essaie de tenir compte des obligations posées par l'ACSÉ d'affecter ses 500 000 euros aux zones urbaines sensibles et de rétablir une égalité sur le territoire en rebasculant les crédits du programme 106 sur les départements qui ne sont pas situés dans ces zones.

Nous en avons assez de ces financements multiples. Il est temps de trouver un système plus cohérent, d'autant que, dans bon nombre de départements, les arbitrages se font de plus en plus souvent en faveur de la médiation ou de la parentalité, au détriment de l'éducation et de l'information sur les questions touchant à la sexualité, et naturellement sans aucune négociation avec le Planning et les établissements d'information concernés. Les représentantes locales du Planning familial s'étonnent aussi de voir que certaines associations reçoivent des subventions sans avoir effectué les heures d'accueil correspondantes.

Mme Geneviève Couraud. D'autant que, dans notre milieu, tout le monde se connaît.

Mme Marie-Noëlle Battistel. Si j'ai bien compris, à partir du moment où vous n'êtes pas éligibles à l'enveloppe des 500 000 euros, vous perdez de l'argent. L'enveloppe globale du Planning n'est donc plus de 2,6 millions d'euros, mais de 2,3 ou de 2,4 millions selon les années.

Mme Geneviève Couraud. Le Planning familial n'a jamais perçu 2,6 millions d'euros.

Mme Marie-Pierre Martinet. L'enveloppe globale est bien de 2,6 millions d'euros pour l'ensemble des établissements d'information. Le Planning familial, lui, représente la moitié de la ligne budgétaire, c'est-à-dire 1,3 million.

Mme Catherine Quéré. L'enveloppe globale est-elle dépensée en totalité ?

Mme Marie-Pierre Martinet. Il m'est difficile de répondre à cette question.

Un autre problème se pose. Les conventions passées avec les associations ne sont pas toutes basées sur une situation réelle. Certains départements ayant plafonné le nombre d'heures, celles qui sont effectuées au-delà du plafond sont à la charge des associations.

Le protocole est sans doute un dispositif mal connu, qui pourrait être amélioré. Nous projetons d'évaluer les actions conduites dans le cadre du partenariat entre l'État et l'ensemble des EICCF pour mesurer l'adéquation entre les besoins et les moyens.

Si vous divisez 2,6 millions d'euros par 8 euros de l'heure, vous obtenez la totalité des heures financées sur le territoire. C'est très en deçà des besoins. Nous estimons qu'il faudrait au moins le double d'heures pour répondre à la demande, étant entendu qu'une conseillère conjugale professionnelle est rémunérée beaucoup plus que 8 euros de l'heure. Le constat est clair : le système des heures d'accueil provoque un déficit structurel pour bon nombre d'associations, dans le financement d'activités qui correspondent pourtant à leur mission principale.

Mme Geneviève Couraud. Ces 8 euros correspondaient, au départ, à une aide au fonctionnement, et non au paiement des heures d'accueil. Mais cette somme n'a pas été réévaluée depuis 2002 et c'est ce qui met en difficulté les associations départementales. La directrice de l'association départementale de Marseille, qui est l'une des associations les plus importantes du Planning familial, dit souvent que le travail d'accueil, qui fait notre image, est aussi celui qui nous détruit.

Le fait de devoir établir deux dossiers de demande de financement coûte cher à l'association en nombre d'heures salariées, au détriment du temps consacré aux contacts et

aux services rendus au public. Notre association ne désemplit pas. Nous inaugurerons demain de nouveaux locaux : un grand nombre de jeunes s'y pressent déjà !

Mme Marie-Pierre Martinet. En 2012, nous devons faire en sorte que l'affectation des fonds se passe de la meilleure manière possible. Le temps que les personnes, qu'elles soient salariées ou bénévoles, consacrent à l'établissement des demandes de subventions, de plus en plus techniques, n'est pas consacré à l'accueil du public. Non seulement nos subventions diminuent mais le temps que nous consacrons aux dossiers administratifs augmente considérablement. Sachant que nous sommes tenus de limiter nos frais de fonctionnement à 7 ou 10 %, que reste-t-il pour mener à bien notre mission ?

Mme Catherine Coutelle. Moins l'État est présent, plus il est tatillon. Le protocole arrive à échéance fin 2011 : avez-vous commencé à négocier le suivant ?

Mme Marie-Pierre Martinet. Nous nous sommes naturellement rapprochés de la Direction de la cohésion sociale à ce sujet. La directrice nous a reçues en l'absence des ministres concernés, en particulier celle de Mme Roselyne Bachelot-Narquin. La situation semble consolidée pour 2012. En revanche, pour les années suivantes, nous assistons à un certain attentisme qui devrait durer jusqu'aux élections présidentielles. Cela dit, compte tenu du discours ambiant sur la baisse des crédits, je m'attendais à une baisse des financements en 2012.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Il s'agit pourtant d'un domaine prioritaire !

Mme Marie-Pierre Martinet. Nous en sommes persuadés, et notre action en matière de lutte contre le VIH/sida l'a prouvé. La prévention de la grossesse et la prévention des infections sexuellement transmissibles (IST) et du VIH/sida ne sont pas très éloignées.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Ce n'est pas tout à fait la même chose. Votre travail se situe en amont.

Mme Marie-Pierre Martinet. Il s'agit, dans tous les cas, de gestion des risques sexuels et de prévention. Une relation sexuelle peut entraîner aussi bien une grossesse qu'une IST ou une infection par le VIH/sida. Apprendre aux personnes, aux jeunes en particulier, à connaître leur corps et son fonctionnement, et à se sentir bien avec leur sexualité, est l'une des composantes de notre action de prévention.

Mme Catherine Coutelle. Une autre difficulté vient du fait que le projet de loi de finances pour 2012 est illisible. Au sein du PAP « Solidarité, insertion et égalité des chances », le programme 137 « Égalité entre les hommes et les femmes » est passé de cinq actions en 2007 à trois actions en 2012 (n°11, 12 et 13).

Mme Catherine Quéré. La présentation budgétaire est effectivement très complexe. Le projet de budget pour 2011 était réduit de 2 millions d'euros : nous n'avons jamais trouvé où étaient mentionnées ces diminutions !

Mme Catherine Coutelle. Dans l'action n° 12 du programme 137, la subvention au Planning, en tant que tête de réseau, est de 213 000 euros, montant identique à celui de 2011. Les subventions aux centres d'information sur les droits des femmes (CIDF) ont été diminuées. Les 180 lieux d'accueil et d'écoute pour les femmes victimes de violence, qui

relèvent du Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF), voient leurs crédits réduits de 3 %.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Les personnels n'ont pas protesté ?

Mme Catherine Coutelle. Il est très difficile de s'y retrouver. Nous n'avons obtenu ces chiffres qu'en interrogeant les services.

Mme Marie-Pierre Martinet. En 2009, les diminutions de crédits étaient explicites. En face de chaque action se trouvait le montant qui lui était dédié. Cette année, les diminutions sont annoncées dans l'exposé des motifs. Seules les structures qui ont donné de la voix sont clairement mentionnées.

Mme Catherine Quéré. C'est à la page 56 du PAP 2012 « Solidarité, insertion et égalité des chances », dans la partie qui concerne les actions en faveur des familles vulnérables, que figurent des éléments d'information tels que le tarif horaire de 8 euros ou encore l'engagement de l'État pour trois ans.

Mme Marie-Pierre Martinet. À la page 64 de ce document, il est dit que « le conseil conjugal et le Planning familial font l'objet d'un effort soutenu » et à la page 122, le programme 137 « Égalité entre les hommes et les femmes » fait état de la politique du Gouvernement en la matière.

Pourtant, le montant de la subvention allouée à la Confédération en sa qualité de tête de réseau n'a pas évolué depuis 2002, ce qui, en euros constants, représente une diminution de 15 %. Les affectations, structure par structure, se trouvent page à la 146 du PAP.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Le tableau montre que le Mouvement pour le Planning familial bénéficie de 213 000 euros.

Mme Marie-Pierre Martinet. Nos associations bénéficient en outre de subventions locales pour des actions spécifiques.

Mme Catherine Quéré. À la page 65 du PAP, il est écrit : « Ce protocole, qui doit être renouvelé, prévoit un financement de l'État de 2,1 millions d'euros sur le programme 106 et de 0,5 million d'euros sur le programme 147 « Politique de la ville et Grand Paris », répartis entre les 220 EICCF dans le cadre de conventions pluriannuelles. Cet effort financier s'accompagne d'un meilleur cadrage de l'activité de ces établissements, depuis l'élaboration en 2010 d'un référentiel professionnel, en concertation avec les parties concernées ».

Mme Marie-Pierre Martinet. Ce cadrage concerne la formation des conseillers conjugaux et des personnes chargées de l'éducation à la vie ; il est effectué par le biais du référentiel professionnel instauré par le décret du 3 décembre 2010 et piloté par la DCS, en collaboration avec les EICCF.

Aujourd'hui, le Planning familial dispense des formations de conseil conjugal et d'éducateur à la vie. Cette mission répond à notre volonté de faire du conseil un métier, ce qui n'est pas du goût de la DCS qui préférerait l'amalgamer à la médiation familiale. Mais nous avons trouvé un accord autour d'un nouveau référentiel. Le décret de 2010, obsolète, doit être renouvelé car il ne mentionne pas l'organisme chargé de délivrer les agréments de formation. Actuellement, cet agrément est délivré *a posteriori*, ce qui veut dire que tout le monde peut faire du conseil conjugal, y compris le secteur marchand.

Mme Catherine Quéré. En l'absence d'agrément, les personnes n'auraient pas besoin d'être formées !

Mme Marie-Pierre Martinet. Jusqu'à présent, le Conseil supérieur de l'information sexuelle (CSIS) validait les organismes habilités à dispenser des formations en conseil conjugal.

Mme Geneviève Couraud. La validation de la formation des personnels intervenant dans les centres de planification d'éducation familiale figurait déjà dans l'article 2 de l'arrêté du 23 mars 1993. Elle correspondait déjà, à l'époque, à une volonté précise du législateur.

Mme Marie-Pierre Martinet. La présence d'au moins une conseillère conjugale est l'une des conditions auxquelles une association doit satisfaire pour obtenir le statut d'établissement d'information.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Qu'en pense la directrice de la cohésion sociale ?

Mme Marie-Pierre Martinet. Elle est convaincue du bien-fondé des actions que mène le Planning familial, mais sa marge de manœuvre est étroite. Elle a clairement montré, au cours de notre réunion, son désir de faciliter les choses.

Mais que se passera-t-il ensuite ? La convention relative à la subvention au titre de l'activité de tête de réseau n'a pas été revue. Le *statu quo* me fait craindre que la convention triennale 2012-2014 ne devienne une convention quadriennale...

M. Jean-Luc Pérat. De quelles marges de manœuvre disposez-vous pour améliorer l'accueil de proximité, notamment dans les territoires qui en sont totalement dépourvus ? Dans ma région de Sambre-Avesnois, où le nombre des grossesses précoces est plus important qu'ailleurs, les services d'information, de communication et de suivi sont très insuffisants. Envisagez-vous de travailler en réseau sur des bassins de vie ? Le planning familial est-il impliqué dans les contrats locaux de santé (CLS) ?

Mme Catherine Coutelle. Le Planning familial est-il partie prenante des schémas régionaux d'organisation sanitaire (SROS) mis en œuvre par les agences régionales de santé (ARS) ?

Dans un autre ordre d'idées, que pensez-vous des déclarations de Mme Nora Berra sur la toxicité de la pilule ?

Mme Marie-Pierre Martinet. S'agissant de nos marges de manœuvre, monsieur le député, je vous ferai une réponse de Normandie. Le Planning familial a de très nombreux projets mais n'a pas toujours les moyens de les financer. Notre association départementale du Nord est très active, vous le savez sans doute.

Oui, nous avons envie de travailler en réseau. J'en veux pour preuve les 17 colloques régionaux que nous avons organisés sur le thème de la contraception. Nous souhaitons prolonger cette action, en particulier dans le département du Nord. Les comités de pilotage ont amélioré la fluidité entre l'ensemble des acteurs et permis une meilleure connaissance des enjeux locaux. Dans plusieurs départements, les pharmaciens ne savaient même pas où se trouvaient les centres de planification qui, depuis 1982, dépendent du conseil général. Nous ne pouvons rester centrés sur nos missions propres au sein d'un territoire.

Comment y parvenir ? L'argent est le nerf de la guerre, mais où le trouver, sachant que les ressources des collectivités locales sont limitées ? Les initiatives menées depuis deux mois par les instances associatives – Conférence permanente des coordinations associatives (CPCA), Centre National d'Appui et de Ressources en Financement (CNAR financement) – souffrent de la raréfaction de la ressource publique.

Nous devons nous interroger sur le rôle du militantisme et du bénévolat. Il reste heureusement quelques bénévoles, mais le secteur emploie de plus en plus de professionnels, d'où un alourdissement des charges salariales. Le Planning familial est prêt à intervenir, sur l'ensemble du territoire, sur tous les sujets qui touchent à la sexualité, afin que la question soit abordée plus sagement et ne soit plus un tabou. Mais nous nous heurtons à des limites techniques, humaines et financières.

Certes, quelques-unes de nos associations sont impliquées dans les contrats locaux de santé, mais le Planning n'est toujours pas perçu par les ARS comme un partenaire des schémas locaux. Et le fait que chaque agence régionale ait une organisation différente n'a pas simplifié les choses.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Vous devriez être en lien direct.

Mme Marie-Pierre Martinet. En effet, car l'éducation à la sexualité est l'une des missions confiées aux ARS.

Le Planning intervient beaucoup en milieu scolaire. Depuis quelque temps, les inspections académiques et les rectorats nous dictent notre conduite et nous reprochent d'être trop militants... Nous assistons à un retour de l'ordre moral. On privilégie les associations familialistes, au détriment de celles dont la mission est d'informer. La loi de 2001, qui prévoyait trois séances d'éducation à la sexualité, n'est pas appliquée, pas plus que la circulaire de 2003. Mais personne ne dit rien.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Permettez-moi de réagir. Nous, à la Délégation aux droits des femmes, nous ne cessons de nous élever contre certaines pratiques. J'envisage parfois de demander, à la fin de mon mandat, la suppression de cette Délégation, mais, si nous n'avions pas élevé la voix, la situation serait sans doute pire.

Mme Pascale Crozon. C'est pourquoi la Délégation doit continuer à exister !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Au nom de la Délégation, Mme Bérengère Poletti a remis un rapport sur la contraception des mineures au ministre de l'Éducation nationale – qui, au passage, lui a emprunté quelques idées. Nous entreprenons également un travail sur le genre, en auditionnant des personnalités du ministère, des professeurs de sciences naturelles, etc. Pourtant, lorsque nous posons la question que vous venez de soulever, nous suscitons souvent l'incompréhension.

Il n'est pas tolérable non plus que nous soyons obligés de triturer un document budgétaire dans tous les sens pour trouver un minimum d'informations. Pour reprendre les termes d'une célèbre candidate aux élections présidentielles, là où y a du flou, il y a un loup... Vous pourrez le dire de ma part, ce soir, chère collègue, en commission élargie !

Je suis ravie de vous avoir permis, Mesdames, d'exposer vos problèmes devant la Délégation. Nous devons tirer la sonnette d'alarme. Le Planning familial est au cœur du

combat en faveur des droits des femmes. Si l'on fait preuve de légèreté avec vous, qu'en sera-t-il avec les autres ?

Mme Marie-Pierre Martinet. Madame Coutelle, le Planning familial fait partie du groupe d'experts qui a travaillé avec l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé (INPES) à la nouvelle campagne en faveur de la contraception. Nous plaignons, depuis de nombreuses années, pour faciliter l'accès à l'ensemble des méthodes de contraception de façon à en améliorer l'efficacité, tout au moins l'acceptabilité par les femmes. Nous avons été choqués par les propos de Mme Nora Berra qui renvoie la question à des discussions entre les adolescents et leurs parents, avec le risque médical que cela comporte. Ces propos sont totalement contre-productifs. Quoi qu'il en soit, une campagne n'est pas suffisante, il faut aussi travailler sur le terrain. Mais actuellement – peut-être est-ce dû au syndrome du Mediator – chacun sort son parapluie. Et si nous sortons trop souvent nos parapluies, les jeunes sortiront découverts, ce qui, dans ce domaine, n'est pas la meilleure solution...

Le discours de Mme Berra a été mal ressenti car il va à l'encontre des propos tenus dans le cadre de la campagne d'information sur la contraception. Ensuite, M. Xavier Bertrand a également suscité de l'étonnement en annonçant la baisse du coût des pilules de deuxième génération – ce qui les met à 2 euros par mois, soit 70 centimes après remboursement de la sécurité sociale. Encore une fois, c'est totalement contre-productif ! Nous menons une campagne qui vise à démontrer qu'il existe d'autres modes de contraception que la pilule et qui présente le patch et l'anneau comme de vraies alternatives ; et, quelques jours plus tard, le ministre de la santé décide de baisser le coût des pilules de deuxième génération ! Je ne comprends pas sa politique, qui relève du saupoudrage et de l'effet d'annonce. Nous n'en resterons pas là.

Mme Catherine Coutelle. Dans son excellent rapport, Mme Bérengère Poletti avait insisté sur l'importance de former les médecins pour éviter les grossesses précoces. Or le nombre de celles-ci est plus élevé en région Poitou-Charentes que dans les autres régions. Avez-vous constaté une évolution, dans un sens ou un autre, au niveau national ?

Mme Marie-Pierre Martinet. Cette question est complexe. Il n'y a pas d'augmentation statistique du nombre des grossesses chez les mineures. En revanche, nous assistons à l'augmentation du nombre des IVG. Cela signifie – en ce sens, c'est un élément positif – que le recours à l'IVG en cas de grossesse non souhaitée est plus fréquent qu'auparavant et que les femmes ont le choix.

Nous avons une responsabilité collective. Nous devons cesser de présenter l'IVG comme une catastrophe. À ce propos, un groupe de jeunes femmes, qui se présentent comme « les filles des 343 salopes », ont créé un blog formidable sous le titre : « IVG : je vais bien, merci ». Certes, un avortement n'est pas anodin, mais il correspond à un choix de vie. Lorsqu'il se passe mal, il est un révélateur de difficultés sous-jacentes. Mais considérer l'IVG comme un acte traumatisant revient à rendre les femmes mineures, car cela sous-entend qu'elles ne sont pas capables d'assumer leur choix. Celles qui l'ont bien vécu se sentent coupables de n'avoir rien ressenti. Nous devons faire très attention aux messages que nous délivrons. Je m'élève aussi contre le discours de certains médecins qui présentent l'avortement comme un parcours traumatique, forcément discriminatoire puisque les garçons en sont préservés.

Les jeunes filles qui se présentent au Planning sont éminemment responsables. Beaucoup viennent chercher des informations ou une prescription de contraception, sans

même avoir jamais eu un rapport sexuel. Avant de culpabiliser une jeune femme enceinte qui vient nous voir, nous devons nous interroger sur la nature de la relation qui l'a conduite à cette grossesse. De récents événements me laissent penser que nous ne sommes pas encore prêts pour ce type de comportement.

Mme Geneviève Couraud. Il convient de rappeler que 75 % des IVG interviennent chez des femmes sous contraception.

Mme Marie-Pierre Martinet. Il est effectivement difficile pour une femme qui a des horaires décalés de prendre la pilule. Le mode de contraception doit être adapté au mode de vie.

Mme Pascale Crozon. Un problème me préoccupe. De plus en plus de femmes vivent dans la rue. Il y a quelques jours, l'une d'entre elles a accouché d'un enfant mort. À Lyon, certaines ont été confrontées à des problèmes de viol. Naturellement, ces femmes ne sont pas protégées et mènent leur grossesse à terme sans le moindre suivi. Après avoir accouché à l'hôpital, elles retournent dans la rue avec leur bébé. Je trouve cela scandaleux. Pourquoi les intervenants sociaux laissent-ils ces personnes dans les rues et ne les prennent-ils pas en charge, si cela n'a pas été fait, à leur sortie de l'hôpital ?

Mme Marie-Pierre Martinet. Cette situation renvoie aux problèmes de précarité, qui nous préoccupent en effet.

Mme Catherine Coutelle. Les personnes qui dorment dans le métro sont de plus en plus nombreuses.

Mme Marie-Pierre Martinet. La question de la formation est transversale : elle concerne les magistrats, les policiers, les éducateurs et les professeurs. Il faut intégrer l'approche du genre à la formation. Face à un public neutre ou sans sexe défini, on ne peut mener des politiques spécifiques.

Mme Catherine Coutelle. Le mot « genre » est un gros mot !

Mme Marie-Pierre Martinet. Je le revendique et l'assume.

Mme Geneviève Couraud. Je conclurai en rappelant les trois points sur lesquels nous souhaitons appeler votre attention : le montant notoirement insuffisant des 8 euros, le partage des subventions entre l'État et l'ACSÉ, et l'exigence d'un double dossier.

Mme Marie-Pierre Martinet. Il faut en ajouter un quatrième, celui visant à la recherche d'un financement adapté pour un domaine que l'État considère - dans la loi créant le Conseil supérieur de l'information sexuelle - comme relevant de la responsabilité nationale, à savoir « l'information de la population sur les problèmes de la vie ».

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Mesdames, je vous remercie.

Audition de Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherche en économie de Sciences Po

(Procès-verbal du 24 mai 2011)

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Nous avons le plaisir d'accueillir Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherche en économie de Sciences Po, qui va nous parler de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que du décret d'application de l'article 99 de la loi sur les retraites.

Mme Françoise Milewski, économiste au Centre de recherche en économie de Sciences Po. La loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006 et la conférence tripartite de novembre 2007 ont permis, d'une part, de préciser le contenu du rapport de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise (RSC) et, d'autre part, une ouverture vers des sanctions financières à l'encontre des entreprises n'ayant pas négocié un accord sur l'égalité professionnelle ou rédigé un RSC. La mise en place et la publication des indicateurs du RSC devaient constituer une base de négociation en matière d'égalité professionnelle dans les entreprises. J'y reviendrai.

La loi qui devait fixer les sanctions financières, à la suite de celle de 2006, n'a pas été déposée pour cause d'« encombrement du calendrier parlementaire »... C'est dans la loi de 2011 portant réforme des retraites, en particulier dans l'article 99, que les choses ont été précisées.

Aujourd'hui, le projet de décret d'application de cet article 99 est en recul par rapport à la loi. Étudié dans le cadre d'une réunion récente du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle – convoqué en 48 heures, alors qu'il ne s'était pas réuni depuis très longtemps ! –, ce décret a suscité la colère des syndicats à la fois sur le fond et sur la procédure, certains n'ayant pas eu le temps de l'analyser juridiquement. Les discussions se sont donc déroulées dans des conditions déplorables, et tous les syndicats ont voté contre.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je crois savoir que le MEDEF s'est abstenu.

Mme Françoise Milewski. Ce projet de décret pose à mes yeux deux problèmes majeurs.

D'abord, celui de la négociation. La loi sur les retraites dispose que « *Les entreprises sont soumises à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par le plan d'action* ». Dans mon esprit, les mots « à défaut un plan d'action » se justifiaient par la nécessité de ne pas exclure du champ d'application de la loi les entreprises ne comportant pas de représentation syndicale. Il aurait été souhaitable que le décret d'application soit plus explicite, et précise la formule : « un accord avec les partenaires sociaux ou, à défaut – constaté par un procès-verbal de désaccord – un plan d'action ». L'égalité professionnelle devrait en effet faire partie intégrante de la négociation sociale, et il faut tout faire pour l'impulser.

Or la tendance actuelle est de mettre sur le même plan la négociation collective et le plan d'action unilatéral. Cette évolution des relations sociales est frappante.

Au total, le projet de décret est en retrait par rapport à l'article 99, par rapport à ce qui aurait été nécessaire après la loi de 2006 et aussi au regard des engagements pris à l'époque.

Un plan d'action n'est pas un accord. Les premiers bilans de la loi sur les seniors montrent que certaines entreprises se contentent de produire un plan d'action, sans objectif ambitieux, uniquement pour se conformer à la loi ! Je crois donc à la nécessité, d'une part, du rapport de situation comparée et de sa publication, d'autre part, de négociations avec les partenaires sociaux et de leur publicité. A défaut d'accord, l'entreprise ferait un plan d'action, mais, au moins, les choses seraient claires.

Le projet de décret pose ensuite le problème de la sanction financière.

Si l'Inspection du travail constate l'absence d'accord ou de plan d'action, l'entreprise aurait six mois pour se mettre en conformité avec la loi. Il suffira donc d'attendre le constat, et de réaliser alors un plan d'action. Il permettra à l'entreprise de ne pas être soumise à une sanction financière. Même si c'était le cas, c'est-à-dire si l'entreprise ne se mettait pas en conformité en réalisant un plan d'action, cette sanction ne porterait que sur les six mois de défaut de mise en œuvre. J'ajoute que le nombre d'inspecteurs du travail est insuffisant et que le contrôle des infractions à l'égalité entre les femmes et les hommes n'est qu'une de leurs nombreuses tâches.

Enfin, le projet de décret prévoit que la sanction financière sera au maximum de 1 % des rémunérations et des gains ; mais ce principe de la modulation figurait déjà dans la loi.

Au total, après la loi de 2006 et la conférence de 2007, on est revenu « à la case départ » en matière d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs du RSC avaient pourtant fait l'objet d'une réelle discussion au sein du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, dont un groupe de travail a d'ailleurs contribué à l'élaboration du diagnostic égalité professionnelle – document proche du RSC – élaboré par la CNAVTS et fourni aux entreprises de moins de cinquante salariés. Toutes ces démarches ont été constructives.

Je voudrais dire aussi quelques mots sur les autres sujets en cours de discussion. Le rapport de Françoise Guégot sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique comprend des dispositions très intéressantes sur l'accès aux emplois supérieurs et la transposition à la fonction publique de dispositions applicables au secteur privé. Il est évident que celle-ci ne doit pas rester à la traîne. J'espère qu'un projet de loi concrétisera les propositions du rapport. À cet égard, l'État peut donner l'exemple, en particulier s'agissant des emplois à la décision du gouvernement, pour lesquels la situation n'est pas meilleure que pour les autres emplois supérieurs : en la matière, une loi n'est pas nécessaire !

En ce qui concerne le temps partiel, la fameuse conférence tripartite, promise de longue date (elle devait se tenir dans la foulée de la conférence de novembre 2007), n'a malheureusement pas eu lieu. Elle fut enfin annoncée pour le mois de juin 2011, mais on ne voit rien venir. La question devrait être intégrée à la conférence sur le partage des responsabilités professionnelles et familiales ; mais, si la discussion des questions sur le partage des responsabilités et la parentalité est effectivement importante, elle ne devrait pas se

substituer à l'engagement de négociations concrètes sur le temps partiel et la précarité, ni à l'engagement des pouvoirs publics sur ce problème.

La période actuelle est contradictoire à plusieurs titres.

D'un côté, les choses bougent. Des entreprises privées se mobilisent grâce à la mise en œuvre de la loi sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration. Beaucoup de réseaux de femmes voient le jour, et discutent des développements de carrière. Autres exemples, pêle-mêle : les syndicats développent la formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; la recherche sur les questions de genre se renforce et de plus en plus d'enseignements traitent des inégalités entre les femmes et les hommes.

D'un autre côté, la grande agitation législative n'a débouché que sur la loi relative à la représentation des femmes dans les conseils d'administration – puisque celle sur l'égalité salariale est aujourd'hui vidée de son contenu par le décret – ; la loi sur la fonction publique se fait toujours attendre ; la conférence sur le temps partiel n'a pas lieu. On verra quelles mesures seront prises à l'issue de la Conférence de juin qui portera sur les stéréotypes et le partage des tâches.

Le temps partiel est pourtant un sujet crucial. Pourquoi ne pas taxer (ou faire perdre le bénéfice de certains avantages sur les bas salaires) les entreprises qui utilisent massivement des temps partiels très courts, de moins de quinze heures ?

De façon plus générale, dans un de mes articles publiés l'été dernier, je me suis interrogée sur les raisons pour lesquelles les politiques publiques étaient si peu suivies d'effet.

La première explication, certes simpliste, est le décalage entre le discours et sa mise en œuvre. La deuxième est l'inertie des acteurs, notamment aux niveaux intermédiaires, qui, tant que les lois ne comporteront pas de sanction, continuera à bloquer toute évolution.

La seconde concerne la question de la cohérence des politiques publiques. Le développement du temps partiel, de la précarité, des petits boulots, est en partie le produit des politiques publiques, en particulier économiques, du fait de la déstructuration du marché du travail. C'est d'ailleurs ce qui explique pourquoi les écarts de salaires ont cessé de se réduire depuis le début des années 1990. Par conséquent, il est impératif d'apprécier les politiques publiques d'égalité entre les femmes et les hommes y compris dans leurs composantes économiques.

En outre, il faut introduire dans le débat, l'évolution des structures familiales, avec l'accroissement du nombre de divorces et de séparations. L'incidence sur les retraites des femmes, par exemple, est importante : une femme qui a fait le choix du temps partiel se retrouvera, en cas de séparation, dans une situation de faible revenu puis de faible pension de retraite. Plusieurs études récentes de l'Institut national d'études démographiques (INED) montrent que certaines catégories de femmes seules seront pauvres à la retraite. Cette réalité, pour après-demain, n'est pas anticipée par les politiques publiques : il faudrait réfléchir au partage des droits à la retraite des conjoints en cas de divorce ou de séparation.

Il faut donc rediscuter de la question plus générale des politiques publiques.

Pour revenir d'un mot sur la fonction publique : la re-mise en œuvre du RSC et des tableaux de bord statistiques est nécessaire, car les changements de méthodologie ont opacifié

le constat, et l'obligation de déposer tous les deux ans un rapport de situation comparée aux assemblées parlementaires n'est plus respectée. Il faudrait aussi transposer les mesures favorisant l'accès aux emplois de direction (objectifs chiffrés, comme proposé par Mme Françoise Guégot), car pourquoi demander au secteur privé ce qui n'existe pas dans la fonction publique ?

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La réforme constitutionnelle le permet.

Mme Françoise Milewski. Du côté de l'enseignement supérieur et de la recherche, il est inacceptable que certaines dérogations ouvertes pour la constitution des jurys perdurent depuis dix ans !

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Avec le décret de l'article 99, la marche arrière est enclenchée par rapport à la situation de 2001 ! Et la table ronde de juin sur le temps partiel portera sur des stéréotypes que l'on connaît depuis longtemps ! Je comprends que les gens soient révoltés.

Mme Françoise Milewski. La précarité engendrée par le développement du temps partiel et des emplois de service à la personne est connue depuis longtemps. Les propositions faites en la matière le sont tout autant : dispositifs correctifs du temps partiel, organisation du travail, etc. Nous répétons toujours les mêmes choses ! À présent, il s'agit de prendre les mesures et de les faire appliquer.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. La loi de 2006 était vouée à l'échec puisqu'elle ne comportait aucune contrainte, aucune sanction. Les dispositions en la matière ont sans cesse été reportées. Et aujourd'hui, non seulement le décret est en recul par rapport à la loi, mais il n'en reprend même pas les termes sur le RSC. Autrement dit, il n'y a pas de continuité et nous avons travaillé pour rien pendant dix ans ! C'est la preuve qu'une loi sur la fonction publique s'impose : si elle est votée, j'en demanderai une application immédiate.

Mme Françoise Milewski. Le projet de décret ne retient plus que trois indicateurs portant sur la situation respective des femmes et des hommes, dont un sur la parentalité.

En outre, il prévoit « quatre motifs de défaillance » qui permettent aux employeurs de ne pas se voir réclamer la pénalité en cas de non-respect de la loi.

Mme Danielle Bousquet. Tout le monde connaît la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, dites-vous. Selon moi, elle est connue dans le milieu des chercheurs, des enseignants et des DRH, mais pas dans la population. Les gens écarquillent les yeux quand on leur présente le temps partiel comme une trappe à pauvreté pour les femmes ! Une de nos collègues a même rédigé il y a quelques années un rapport émerveillé sur le choix du temps partiel pour les mères de famille... Je crois donc indispensable de continuer à écrire sur le sujet, à en parler dans tous les cercles et à marteler les vérités, y compris auprès de nos collègues !

Vous dites que les blocages sont intermédiaires. Selon moi, ils sont partout. Il faudrait donc parvenir à les identifier un à un – dans tous les domaines, y compris politique – pour trouver des éléments de réponses à chacun d'entre eux. Il n'est pas normal de se heurter à autant de difficultés pour faire intégrer cette exigence d'égalité entre les femmes et les hommes, qui détermine toutes les autres !

Mme Françoise Milewski. Ceux qui élaborent les politiques publiques connaissent depuis longtemps la problématique. Nous aussi dans nos cercles restreints. Il est vrai que la population, elle, n'est pas assez informée. C'est pourquoi, il faut reprendre systématiquement les explications sur les fondements des inégalités femmes-hommes, et sur la justice sociale.

Aujourd'hui, la politique d'égalité est traitée hors du champ de l'économie, sous l'angle de la seule correction des effets. C'est ce blocage majeur qu'il faut mettre en cause. Cela ne sera pas facile, d'autant qu'il faut aussi combattre les stéréotypes (à l'école, dans la famille, dans l'entreprise...).

Certes, le MEDEF n'est pas favorable aux sanctions, mais ... le thème de l'égalité est politiquement correct et ne creuse pas le déficit public ! Pourquoi un tel recul sur la question de l'égalité salariale avec ce projet de décret ? On en revient au débat évoqué tout à l'heure sur les politiques publiques.

Mme la présidente Marie-Jo Zimmermann. Je vous remercie.