



Développement régional en Languedoc-Roussillon

LA FORCE DES FEMMES AU SERVICE DU TOURISME

Synthèse de la journée du 27 septembre 2003
Base de plein air du Salagou
Clermont l'Hérault

Mars 2004

Le lac du Salagou et ses couleurs étranges : c'était le décor doublement symbolique choisi par l'Assemblée des Femmes du Languedoc et du Roussillon pour un colloque consacré à la « Force des Femmes au service du tourisme », ce 27 septembre 2003. Symbolique, parce que la préservation et l'attractivité de ce pôle touristique à l'intérieur des terres héraultaises illustre le dynamisme du Languedoc-Roussillon, 4eme région touristique française. Symbolique aussi, sans doute, parce que les reflets matinaux du lac du Salagou n'étaient pas de trop pour rendre visible ce qui ne l'est pas : le rôle des femmes dans le développement régional et tout particulièrement dans celui du tourisme. Car c'est ce secteur clé de l'économie du Languedoc-Roussillon qui avait été retenu comme champ d'expérimentation en vue d'assurer aux femmes et aux hommes une représentation égale dans l'économie, la prise de décision, la vie sociale, culturelle et civique.

Elles étaient donc une centaine à se retrouver, élues ou chefs d'entreprise, universitaires ou représentantes du monde associatif, et avec elles quelques hommes, dont plusieurs représentants de l'Etat, pour mettre en lumière les disparités archaïques recensées dans le secteur du tourisme et contribuer à un rééquilibrage des rôles. Avec la volonté de conjuguer partage des ambitions et partage des décisions.

L'OPORTUNITE DU ROLE DES FEMMES DANS LE DEVELOPPEMENT REGIONAL

« Démocratie et parité, c'est-à-dire partage du pouvoir par entre les femmes et les hommes, constituent les fondements d'une République moderne. Mais la parité, l'égalité ne s'arrêtent pas aux portes de la politique. Pour notre 14eme manifestation en quatre ans, nous avons pris le secteur du tourisme comme champ d'expérimentation pour démontrer l'opportunité du rôle des femmes dans le développement régional. » Dès l'ouverture de cette journée de réflexion et d'échanges, Geneviève Tapié, Présidente de l'Assemblée des femmes du Languedoc et du Roussillon, en rappelle les enjeux à la fois politiques et concrets. Et le choix du tourisme est en effet révélateur. A preuve, l'enquête réalisée par l'Assemblée des Femmes sur ce secteur qui constitue une des principales sources de richesses de la région. Les résultats de cette enquête jettent en pleine lumière *« l'invisibilité des femmes aux postes de décision, invisibilité qui reflète exactement la crise de représentation des femmes que connaît le Languedoc-Roussillon. »*

Un constat que quelques données chiffrées sur les postes de décision liés au tourisme suffisent à illustrer. Moins de 2% des femmes occupent des postes de président d'établissement publics de coopération, 10 conseillères générales sur 186 élus dans les 5 départements de la région, 8 femmes élues seulement, sur 63 membres, dans l'ensemble des chambres consulaires de l'Hérault et aucune à un poste de président.

« Dans ce secteur, bien que les femmes soient majoritaires, elles ont grosso modo un statut de minorité », souligne Geneviève Tapié. D'où l'urgence de s'interroger sur les moyens de partager les ambitions d'une plus grande égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le secteur du tourisme et de promouvoir l'accès des femmes à la prise de décision, thèmes retenus pour les deux tables rondes de la journée.

Après Geneviève Tapié, Jean-Pierre Gilléry, sous-préfet de Lodève, président de la Commission départementale des sites, s'interroge, en soulignant qu'il veille aussi dans l'Hérault aux destinées de la CODAC, sur le paradoxe d'une sous représentation des femmes aux postes de décision alors même qu'elle sont y sont sur représentées en nombre. *« Il faut voir là le résultat d'une discrimination, comparable à une forme de racisme. Au-delà des réponses concrètes que nous devons apporter et qui doivent s'intégrer dans des politiques publiques, il s'agit de se confronter à des catégories mentales, à des schémas de pensée, car à chaque situation discriminante, c'est le pacte républicain qui est ébranlé. »*

La Commission d'accès à la citoyenneté (CODAC)

Faites le 114 pour accéder à un service public d'information, d'orientation et de lutte contre les discriminations raciales. Un serveur vocal vous donnera des informations ou vous permettra d'obtenir de la documentation. Les victimes ou témoins de discriminations raciales peuvent se renseigner sur des situations relatives à l'accès à l'emploi, aux biens et aux services, aux services publics, au logement et à la vie quotidienne.

Sur ce modèle, à quand un service d'information sur les discriminations sexistes ?

Problème de société, voire de civilisation, combat concret pour transformer la vie quotidienne des femmes : dès l'ouverture de la journée, le cadre du débat était donné.

TOURISME : OU SONT LES FEMMES ?

Lilian Halls French, chargée de mission à l'Inspection générale du Tourisme, ouvre la première thématique introductive aux tables rondes. Elle présente les principales conclusions du rapport national de la Mission Femme et Tourisme, consacré à la place des femmes dans ce secteur d'activité « *sujet dont on ne parle jamais et sur lequel on ne donne jamais la parole aux femmes.* »

Une féminisation importante du secteur touristique

Avec globalement plus de 50% de femmes, les activités caractéristiques du tourisme font appel à une plus forte proportion de femmes que l'ensemble des activités économiques. Dans certaines structures le pourcentage de femmes atteint 70 %, c'est le cas des agences de voyages, voire 85 % dans les offices de tourisme. Les femmes sont présentes dans tous les secteurs d'activité et dans tous les métiers. Elles jouent un rôle déterminant dans les petites entreprises à caractère familial et particulièrement dans le tourisme rural. Elles sont également très présentes dans les nouvelles formes d'économie et se trouvent au cœur des enjeux de développement durable.

L'emploi féminin en tête

Le tourisme est un secteur où l'emploi salarié féminin (51%) est supérieur à l'emploi salarié masculin (49%). Si le taux de féminisation est faible dans les campings et dans la gestion du patrimoine, il est en revanche très fort dans l'hôtellerie (54%), dans les autres hébergements (57%), dans les Offices du Tourisme (78%), dans le thermalisme (80%) où le Languedoc-Roussillon, avec 123 stations thermales, se place au 3eme rang français.

Un rôle méconnu

En dépit de cette importante féminisation « *on observe une absence de visibilité remarquable des femmes dans les instances dirigeantes et une inégalité de traitement.* » Les figures de cette inégalité sont multiples et classiques : inégalité de salaires à poste égal, moindre valorisation des diplômes, emplois plus précaires et moins qualifiés, carrières plus difficiles, difficultés aussi dans l'accès à certains métiers et dans l'articulation des temps de vie.

Des obstacles généraux

Pour Lilian Halls French, les causes de cette inégalité sont d'abord d'ordre général : « *le modèle social traditionnel assigne aux femmes, et à elles seules, les responsabilités domestiques et familiales. Ce qui veut dire que parler de l'égalité dans le travail c'est toujours parler d'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale.* »

Les stéréotypes qui s'attachent à chacun des sexes contribuent à renforcer les obstacles liés cette articulation. L'éducation des femmes les conduit à se conformer à un modèle prédéterminé où le pouvoir est tout naturellement du côté des hommes. L'exercice du pouvoir n'est pas encore entré dans les mœurs, au détriment du

secteur touristique lui-même, puisque l'exercice du pouvoir par les femmes y est apprécié.

Des difficultés spécifiques

A ces obstacles généraux s'ajoutent les difficultés liées au secteur :

- une structure de très petites entreprises et un fonctionnement rétrograde
- des valeurs professionnelles assimilées aux « qualités féminines » qui confinent les femmes dans des rôles d'exécution voués à l'accueil, au service ou à la décoration
- une véritable « *tyrannie de l'apparence* », expression forte d'une des interviewées dans le cadre de l'enquête (pour se faire accepter il faudrait être proche du top model mais quand on l'est, on n'est pas pris au sérieux).

En décalage avec la société

« L'ensemble de ces obstacles confère aux femmes dirigeantes un statut de pionnières ou d'exception. C'est d'autant plus regrettable que, selon les interviewées, la mise à l'écart des femmes conduit les instances professionnelles à prendre des décisions en complet décalage avec la société. ». L'activité touristique est en effet marquée par des tendances nouvelles : poids croissant de la clientèle féminine, rôle prescripteur des femmes dans les voyages familiaux, émergence du tourisme éthique et le développement du tourisme rural.

Des signes d'évolution

La situation dans le secteur du tourisme n'en est pas pour autant figée. Les femmes ont un accès plus large aux métiers, elles sont désormais sommelières, cuisinières, directrices d'hôtel. Leur niveau de qualification augmente et elles ne sentent plus coupables d'exercer des responsabilités.

Par ailleurs, le secrétariat d'Etat au Tourisme initie un certain nombre d'actions : concertation pour développer et favoriser les acquis professionnels des conjointes dans le secteur des cafés, hôtels et restaurants. Les différents certificats de qualification professionnelle ont été recensés, tout comme les expériences de formation menées en région. Une circulaire a été adressée aux Délégués régionaux au tourisme pour mieux faire connaître les programmes relatifs à l'égalité des chances, elle-même devenue un critère d'analyse des projets dans le cadre des conventions passées entre le secrétariat d'Etat au Tourisme et ses partenaires. Enfin, à l'initiative de la France, l'organisation Mondiale du tourisme a adopté en octobre 1999 le code mondial d'éthique du tourisme visant notamment à proscrire le tourisme sexuel.

Au delà de cette ébauche d'évolution, le rééquilibrage entre les hommes et les femmes apparaît comme un levier de développement pour l'économie touristique. *« Il est nécessaire de dépasser une situation doublement distordue : dans le secteur du tourisme l'offre d'emploi est plus d'une fois et demie supérieure à la demande. Par ailleurs, la première promotion de la licence tourisme comptait 20 filles pour un garçon. »*

Pour dépasser ce double archaïsme, Lilian Halls French énonce une série de préconisations :

Rappeler les directives existantes et veiller à leur application ; féminiser les jurys de concours et de recrutement ; prendre des mesures pour égaliser l'accès aux

formations ; progresser sur la validation des acquis de l'expérience ; relancer la féminisation ont du vocabulaire ; parvenir à réaliser des statistiques sexuées.

Un plan pluriannuel pour l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique d'Etat

Une circulaire du Premier ministre a fixé les conditions d'engagement d'une politique de promotion des femmes dans la fonction publique, l'Etat devant, en la matière se montrer exemplaire conformément aux engagements pris lors de la conférence européenne du 17 avril 1999. Un plan pluriannuel a arrêté des objectifs quantifiés en matière de féminisation des emplois de direction et d'encadrement. Sont particulièrement visés au sein des ministères et de leurs administrations, les emplois et les fonctions suivantes : chef de service, directeur adjoint et sous directeurs des administrations centrales de l'Etat, les emplois de directeur régional et de directeur départemental des services déconcentrés, les emplois de direction et d'encadrement des établissements publics sous tutelle, les fonctions de chef de bureau. Il est en outre recommandé de veiller à proposer la nomination plus fréquente de femmes pour les catégories d'emplois supérieurs comme ceux par exemple relevant des corps des inspections générales des ministères.

Extraits de la circulaire du Premier ministre n° 4.721/SG du 6 mars 2000

Sur ce premier thème « Où sont les femmes ? », Chantal Gillette, maître de conférence à l'Ecole normale supérieure de Lyon apporte son éclairage de géographe. Cartes à l'appui et selon une typologie originale, elle compare la place des femmes dans les conseils municipaux du Languedoc Roussillon de 1995 et de 2001. Ainsi en 1995, on trouve dans la région peu de « communes machistes », peu de « communes modèles » et une grosse majorité de « commune à la traîne ». Six ans plus tard et malgré la loi sur la parité, l'évolution reste faible. *« Les communes machistes ont régressé mais l'évolution est loin d'être formidable. Les femmes progressent dans les villes dynamiques sur les plans démographique et économique, comme Montpellier, Nîmes ou Perpignan. Les communes du Littoral restent de mauvaise volonté. En réalité l'effet de levier de la loi a joué là où l'on ne l'attendait pas, c'est-à-dire dans les communes rurales. »*

Languedoc-Roussillon : une région mal classée

Sur 22 régions françaises, le Languedoc-Roussillon est 17eme pour la représentation des femmes au second tour des Législatives (18,2%), 20eme pour les conseillères générales (4,4%), 21eme pour les femmes maires (8%). Seul bon classement, celui des conseillères municipales : 6eme rang national avec 33,2%.

Extraits du rapport Génisson , mars 2002

Au niveau du nombre d'élues, en revanche, la loi a globalement joué son rôle sans distinction de zones. Il en va de même pour les adjointes avec une progression plus nette dans les communes rurales où, il est vrai, elles ont déjà pris place en 1995. En ce qui concerne les femmes maires, les communes rurales sont en avance sur les communes urbaines alors que les communes du littoral affichent un sérieux retard. Comment expliquer ce phénomène ? *« il y a une crise des maires ruraux car*

leurs fonctions exigent plus de disponibilité et de compétence qu'avant. Les hommes laissent donc la place aux femmes...En revanche dans les communes urbaines dotées de services et de gros effectif, il y a un pouvoir à exercer. Les hommes ne le lâchent pas.»

Malgré le poids des réalités, la géographe reste positive. Les femmes progressent dans les conseils municipaux qui apparaissent comme les premiers jalons de l'engagement politique. Selon elle, la représentativité des femmes est appelée à croître lors des prochaines échéances électorales. Chantal Gillette voit même des espaces s'ouvrir : *« Il y a un tournant que les femmes ne doivent pas manquer, celui de l'intercommunalité, un nouvel échelon d'une importance décisive. Si les femmes prennent le pouvoir à cet échelon, le reste suivra. »*

DE NOUVELLES DIRIGEANTES POUR DE NOUVELLES AMBITIONS

Sur le second thème introductif, Claude Blaho-Poncé, Présidente du Syndicat Intercommunal d'Aménagement Touristique du Salagou (SIATS) et membre du Conseil national du Tourisme apporte un témoignage à la fois personnel et expert. *« Nous avons progressé d'une logique de protection à une logique d'égalité »* estime-t-elle. La loi Roudy a planté le décor de la non discrimination entre les sexes à tous les stades et dans tous les domaines de la relation au travail : recrutement, rémunération, promotion, formation. *« Et pourtant on ne peut que déplorer le manque d'application de ses grands principes. »*

Quel que soit le territoire approché, le phénomène est évident. Sur les 12 communes du SIATS, par exemple, 10 maires sont des hommes. On compte seulement 9 adjointes ou conseillères municipales sur les 23 élus. Les deux offices du Tourisme dont le personnel est exclusivement féminin, sont présidés par deux hommes. Voilà pour quelques chiffres locaux auxquels les décomptes nationaux n'ont rien en envier : 40 femmes sur les 469 membres du Conseil national du Tourisme, soit moins de 9%...

Du côté des professionnels, les femmes chefs d'entreprise ou occupant des postes de responsabilité restent des exceptions, même si c'est à l'initiative des femmes que le tourisme vert se développe, comme à travers le camping d'Octon ou la ferme auberge de Salasc.

Là encore, le premier obstacle désigné est la vie de famille le plus souvent incompatible avec les horaires de réunions. *« Comment le jour de la rentrée des classes aller chercher son enfant et participer à un conseil municipal de rentrée ? Comment, le lendemain, assurer les achats scolaires et suivre une réunion de la communauté de communes sur le tri sélectif ? Voilà le lot quotidien de celles et de ceux qui veulent s'investir dans la vie décisionnelle. »*

Le piège du temps

Le temps partiel est plus répandu chez les femmes que chez les hommes : dans la restauration, l'hôtellerie et les cafés, il concerne 46% des femmes et 22% des hommes. Même dans les emplois salariés à temps complet, les femmes occupent principalement des emplois peu qualifiés : 30% de chefs d'entreprise et professions intermédiaires pour les hommes, 20% pour les femmes.

Une situation décourageante. Parce que ces nouvelles dirigeantes, dont Claude Blaho-Poncé fait partie, ne demandent en définitive pas grand chose : *« simplement de suivre l'évolution de la société. Nous voulons qu'on nous permette de gérer, organiser, diriger des activités hautement créatrices qui actuellement nous sont difficiles d'accès. »*

Pas question pour autant de baisser les bras. Et Claude Baho-Poncé de faire référence aux travaux du sociologue Christian Baudelot qui montrent que lorsque les femmes atteignent une part importante des effectifs dans un secteur professionnel, leur présence modifie les conditions d'exercice de l'activité. *« Baudelot prend l'exemple de la médecine de ville où ce sont les femmes qui ont développé les cabinets groupés et les horaires aménagés. Pourquoi ne pas essayer dans le champ du tourisme ? »* Inventer et se regrouper pour changer la vie.

TABLE RONDE N°1 / PARTAGER LES AMBITIONS

Comment très concrètement partager des ambitions sans un accès égal des hommes et des femmes à la formation et à la qualification ? Comment avancer sur la voie de ce partage sans valorisation des acquis de l'expérience des femmes ? Ces deux questions orientaient les interventions de la première table ronde consacrée au partage des ambitions.

La formation est un levier de transformation du social. Encore faut-il pouvoir l'actionner efficacement. *« Insertion sociale et professionnelle, formation initiale et continue, emploi : dans ces trois champs, on a du mal à discerner ce qui revient à l'Etat, au Conseil régional et au Conseil général. Il faudra clarifier les compétences »* estime Christian Massignon, Sous-préfet, Secrétaire général aux Affaires régionales, à la Préfecture de la Région Languedoc-Roussillon. C'est pourquoi en amont de la formation, l'Etat doit continuer à s'investir dans la définition des priorités économiques. Avec une structure saisonnière, le tourisme est un des enjeux liés au développement du Languedoc-Roussillon. *« Il faut s'attacher à pérenniser les emplois avec les conséquences que cela peut avoir sur la parité. »*

Sur la formation, Michèle Mercadier, une audoise Conseillère régionale du Languedoc-Roussillon, établit elle un double constat : en raison du nombre d'institutions et de services impliqués, l'accès à la formation est un parcours du combattant et, par ailleurs, le tourisme n'est pas un vecteur idéal pour les femmes en difficulté car il reste peu compatible avec la vie familiale. Selon elle, il faut apporter une amélioration au dispositif des formations actuelles notamment au travers d'une évaluation des formations existantes pour mieux ajuster l'offre et la demande. *« Il faut fournir un gros effort pour que les formations d'avenir ne nous échappent pas. La marche vers la parité est certes interminable, mais elle est irréversible. »*

Yves Munoz, chef d'établissement, apporte le témoignage sur la pratique de la parité au lycée d'enseignement agricole de Clermont l'Hérault. Dans la filière accueil, secrétariat, vente en milieu rural, filles et garçons sont en nombre égal et sont traités à égalité. Mais les principes de l'éducation républicaine se heurtent au mur des mentalités. *« Les filles dont les familles sont d'origine maghrébine sont plus souvent absentes. Elles aident ou suppléent leurs mères à la maison. »* Et la différence des sexes joue à plein régime à l'issue de la scolarité : les filles mettront 2 ans et demi en moyenne pour trouver un emploi alors que les garçons entrent dans la vie active 8 mois après leur diplôme.

Bonnes pratiques

En Belgique, lorsqu'une femme entrepreneur prend son congé de maternité, elle peut faire appel aux services de « l'Entrepreneur volant » qui la remplacera pendant son absence. Il s'agit d'une des 132 mesures mises en place par les Etats membres dans les pays de l'Union européenne.

Le Conseil général de l'Hérault a initié une étude action pour « la promotion et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le département » (1999), abordé le thème des « femmes actrices du monde rural » lors des Journées du Pacte Territorial pour l'Emploi, (2000) et le Président du CDT a proposé la création d'un Observatoire sur la place des femmes dans le tourisme (2001).

Autre témoignage sur la réalité de l'égalité dans les formations initiales, celui de Marthe Bonnel, responsable du BTS tourisme au lycée de Pézenas. Jusqu'en 2000, il n'existait qu'un BTS de tourisme avec deux options d'orientation, l'une vers les agences de voyages, l'autre vers l'accueil où les filles étaient plus nombreuses. Depuis trois ans, un second BTS spécialisé dans l'animation du tourisme local a été créé. Les garçons qui le préparent sont de plus en plus nombreux (7 sur 27). *« C'est le signe d'une réelle modification de comportement. »*

Astrid Weber, chef d'entreprise, responsable d'un cabinet de recrutement et d'un centre de formation, estime que le secteur du tourisme manque de lisibilité. *« Le tourisme, c'est vague. On range sous ce terme des activités aussi différentes que la visite de caves coopératives, l'animation culturelle ou les métiers d'un aéroport. Il faudrait créer un répertoire des métiers. »* Pour améliorer l'efficacité des formations elle préconise leur adaptation au marché réel, le choix de la polyvalence et de la qualité, une valorisation des fonctions occupées par les femmes (l'accueil c'est du conseil). *« Pour prendre les commandes, les femmes doivent avoir confiance en elles et se donner une ambition. Pour cela, il leur faut aussi changer le regard de leurs mères qu'elles ont intériorisé. »*

Michèle Cabanis, directrice d'un cabinet de conseil, plaide elle aussi, pour une approche plus stratégique des formations. Elle a pu observer dans l'accompagnement d'un groupe d'emplois jeunes que la plupart des garçons (80%) s'appuient sur un véritable projet, ce qui n'est pas le cas des filles (à peine 5%). On assiste à un gaspillage des formations parce que les filles ont intériorisé une situation de fait en leur défaveur. *« Lorsqu'une femme veut obtenir un poste, il est indispensable qu'elle ouvre son esprit à une dimension stratégique. Il faut en finir avec les à quoi bon et la fatalité. »*

InterElles

La loi Génisson sur l'égalité professionnelle, promulguée le 9 mai 2001, rend obligatoire ce que la loi Roudy avait essayé d'installer par l'incitation. Elle crée une obligation de négocier tous les ans dans les entreprises sur l'égalité professionnelle et tous les ans pour les branches, sur la base d'un rapport annuel. Rappelons une initiative originale prise dans le secteur des hautes technologies. Soutenues par des chefs d'entreprise soucieux de la promotion des femmes et aiguillonnés par la loi Génisson, des femmes cadres dans des grands groupes (France Télécom, IBML, Schlumberger, Général Electric System, etc.) ont ainsi créé un réseau de solidarité pour faire avancer l'égalité dans leurs entreprises. Baptisé InterElles, ce réseau s'active sur les chantiers suivants : politique de féminisation des cadres dirigeants, flexibilité des conditions de travail et télétravail pour les femmes enceintes qui souhaitent passer plus de temps avec leurs enfants, gestion de carrière au féminin avec séances de coaching, formation à la prise de parole et à la gestion de réunion...

TABLE RONDE N°2 / PARTAGER LES DECISIONS

Comment combiner les différents temps des femmes pour favoriser et promouvoir leur accès à la prise de décision ? Cette question était au cœur des échanges de la seconde table ronde.

Coline Conneau, Déléguée régionale aux Droits des femmes et à l'Égalité, replace la question du temps des femmes dans le contexte d'une mutation économique et sociologique, insuffisamment anticipée et organisée, qui a vu l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Dans la région, au cours de 10 dernières années, le nombre des femmes au travail a progressé de 77% contre 23% pour les hommes. Avec pour les femmes des conséquences sur la gestion de leurs temps.

Car, et c'est là tout le problème, le temps des femmes se conjugue au pluriel. C'est un temps donné aux autres, aux enfants et aux anciens. Un temps d'utilité sociale. *« Ce n'est donc pas seulement le temps des femmes qu'il faut aménager ? C'est celui de la société tout entière qu'il faut repenser. Il y a un rééquilibrage à inventer. »*

Femmes/Hommes en Languedoc Roussillon en 1999 Situation professionnelle

En 1999, 336 000 femmes occupent 44% des emplois offerts dans la région ; elles 'étaient que 285 000 en 1990 pour 40 % des emplois. Le nombre d'hommes reste relativement stable, passant de 415 000 à 419 000.

L'activité économique des femmes augmente entre 1990 et 1999, en même temps que le nombre d'emplois s'accroît. Mais la percée des femmes dans les métiers non traditionnels s'effectue encore très lentement et parfois, connaît même une régression. Quant à l'accès des hommes à des métiers traditionnellement féminins, il reste encore très timide.

Sources : INSEE et Délégation régionale aux Droits des femmes et à l'égalité

L'obstacle d'un temps féminin pluriel et éclaté n'est pourtant pas incontournable. Philippe Bahlat, directeur au groupe Accor, présente le dispositif mis en place par sa société, leader européen du voyage et du tourisme, pour traiter concrètement le problème. Dans le cadre de sa politique de ressources humaines Accor a lancé un programme pour intégrer la parentalité au sein de l'entreprise, concilier les temps de vie familiaux et mettre en valeur le temps familial au travail. Intitulé « Bien être à la carte », ce programme met à disposition des salariés des « conseillers vie pratique » qui les aident à rechercher des solutions dans différents domaines de la vie quotidienne. Destiné à l'origine à réduire le coût de ces recherches qui s'effectuent le plus souvent pendant le travail, ce service interne séduit les salariés. *« Notre objectif est aussi de simplifier la vie familiale de nos collaborateurs, de leur apporter un confort social. Au premier semestre 2002, on observe un taux de pénétration de 42% auprès des salariés. 65% des utilisatrices sont des femmes. »*

Simplifier la vie

Quels sont les différents modes de garde ? Où trouver des cours d'anglais pour les enfants ? Comment trouver un gîte pour le week-end ? Dans le groupe Accor, toutes ces questions trouvent réponses auprès des Conseillers Vie Pratique. Accessibles par téléphone ou par courrier électronique, les conseillers disposent de 24 heures pour mettre en place des solutions individualisées pour les collaborateurs d'Accor. Domaines couverts : le mode de garde, la scolarité, les papiers, les loisirs, les vacances, le week-end, l'habitat, le juridique.

« Bien être à la carte », une prestation qui pourrait bien faire tâche d'huile puisque Accor propose cette prestation à d'autres groupes dans le cadre de ses activités de services aux entreprises et aux collectivités publiques.

Philippe Bahlat conclut son intervention avec quelques chiffres sur la parité au sein du groupe : « *Nous tendons vers la parité. 48% des femmes occupent des postes de responsabilité .A Montpellier, sur les 4 hôtels que compte le Groupe, 2 sont dirigés par des femmes.* »

Le Groupe Accor en quelques chiffres

Le Groupe compte 157.000 salariés répartis dans 4000 hôtels auxquels s'ajoutent des activités de restauration, de service, d'agences de voyage et de casino. 53% d'emplois féminins en France dont la moitié sont des emplois d'échelon supérieur (cadre et maîtrise), 20% de directrices d'hôtel en France (25% en Europe).

12% de femmes dans les 60 membres du Comité d'orientation mondial, un Directoire exclusivement masculin (4 hommes sur 4 membres) et un Conseil de surveillance féminisé au compte goutte : une femme sur 10 membres.

L'expérience du groupe Accor est-elle généralisable ? « *Possible dans les grands groupes, ce type d'innovation paraît plus difficile à mettre en place dans les petites structures notamment dans le secteur du tourisme* », objecte Anne Debard, responsable d'un centre de formation au Français à Montpellier. « *Pour ma part, c'est mon temps de travail que j'ai dû réaménager.* » Mais, selon elle, il reste possible de faire évoluer les choses par une multitude de petites actions sur le terrain. Pourquoi, par exemple, ne pas ouvrir dans les restaurants des espaces d'animation réservés aux enfants ?

Paulette Dunant, directrice de l'hôtel Sarac à Clermont-l'Hérault, Mme Potshka, gestionnaire d'hébergement touristique, et Chantal Font, maire de Salasc et vice-Présidente de la Communauté de communes de Lodève, témoignent successivement de la difficulté pour les femmes de gérer au quotidien, de s'installer quand on est étrangère ou encore de s'investir dans la vie publique sans abandonner son emploi dans le privé...

Difficile au niveau local, le partage des décisions serait-il acquis ou plus aisé à l'échelle de l'Europe ? Les institutions européennes s'impliquent-elles dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ? « *La conciliation constitue un principe général du droit communautaire rattaché au principe de l'égalité réelle des femmes et des hommes* », rappelle Sophie Dimitroulias, grecque, juriste en droit

communautaire, représentante de l'AFEM, Association européenne des femmes de l'Europe méridionale. Mais, là encore on constate un écart entre le droit et les faits.

L'AFEM, concilier famille et travail

Concilier famille et travail pour les femmes et les hommes en Europe méridionale (France, Grèce, Italie, Espagne et Portugal), c'est l'un des objectifs de l'AFEM depuis 1995. L'AFEM a pour vocation d'informer (rapport, base de données), de participer (forum de débat sur internet) et de développer un réseau (répertoire des ONG des droits des femmes).

WWW.afem-europa.org

Mais, là encore on constate un écart entre le droit et les faits. Et si l'égalité juridique est acquise, il n'en va pas de même pour l'égalité réelle. Pour Sophie Dimitroulias, ce décalage s'explique par trois séries de facteurs :

- une information insuffisante sur les droits
- un décalage entre l'établissement du droit européen et son application aux législations nationales
- les entraves posées par les employeurs à l'application du droit.

Sur la base de ce constat l'AFEM poursuit son objectif de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. *« Nous privilégions 4 voies : l'information sur le droit, l'aide à l'application des droits, la sensibilisation des individus ainsi que des partenaires publics et privés, l'amélioration des dispositifs légaux déjà en place. »*

Mais la dynamique européenne se heurte aux mêmes obstacles que la dynamique locale. *« Le modèle du Sud de l'Europe est toujours aussi désolant »* déplore Sophie Dimitroulias en évoquant le poids des résistances culturelles ou de civilisation.

L'oubli européen

La Convention pour l'Europe, présidée par Valéry Giscard d'Estaing, a commis une grosse erreur en n'inscrivant pas noir sur blanc « l'égalité des hommes et des femmes » dans l'article 2 du projet de Constitution. Tel est le sentiment exprimé au nom de l'AFEM, par Sophie Dimitropoulia à Clermont-l'Hérault.

Selon elles, l'Union européenne est fondée sur les valeurs de respect et de dignité humaine, de liberté, d'égalité, de l'état de droit ainsi que de respect des droits de l'Homme. Ces valeurs sont communes aux Etats membres.

Il faut donc que l'égalité des hommes et des femmes apparaisse clairement comme une des valeurs identitaires de l'Europe et non plus seulement comme un objectif. Son respect, dans le droit doit conditionner la candidature d'un Etat à l'Union.

L'histoire prouve en effet que la notion égalité tout court ne suffit pas. Car cette notion renvoie à des discriminations envers des groupes ou des minorités ; mais les femmes ne sont ni un groupe ni une minorité, elles sont un des deux composantes du genre humain. Son égalité avec l'autre des composantes doit être garantie.

Recul ? Progrès ? Surplace dans la marche des femmes vers la parité ? En clôture de cette seconde table ronde, Yvette Chassagne, Préfet(e), conseiller maître honoraire à la Cour des Comptes, ancienne chef d'entreprise, membre de nombreux conseils d'administrations, tente d'évaluer les avancées et les pesanteurs. *« Tant que les mœurs n'auront pas changé on nous regardera comme le chien qui parle. Faudrait-il une révolution pour changer les mœurs ? Je crois d'avantage à la force des actions individuelles. Il faut persévérer dans l'audace. »*

Bonnes pratiques (suite)

En France et aux Pays Bas, les femmes veulent un travail rémunéré et réussir leur vie professionnelle sans mettre une croix sur leur vie familiale et sociale. Dans les deux pays, les hommes souhaitent disposer de plus de temps pour s'investir dans la vie familiale.

Tel est le constat formulé au cours d'un récent colloque organisé à Paris par l'Institut néerlandais. Des expert(e)s se sont interrogés sur la conciliation des temps de travail et des temps privés des hommes et des femmes. Principale conclusion des débats : la nécessité de prendre des mesures pour ouvrir la voie à une autre façon de penser la place du travail dans la vie et la société et contribuer ainsi à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique et la vie privée.

Une des voies de l'audace consisterait sans doute à s'interroger sur l'exercice du pouvoir par les femmes. La gouvernance des femmes transforme-t-elle la nature du pouvoir ? En quoi et comment le modifie-t-elle concrètement ? En conclusion de cette journée, Marie-Christine Bousquet, maire de Saint-Etienne-de-Gourgas et conseillère générale de l'Hérault, souligne les limites d'une attitude : « *Nous vivons nos mandats mais nous ne positionnons pas différemment des hommes. Je retiens de cette journée la nécessité de mieux intégrer la question de la parité dans mes actions quotidiennes d'élue.* » Grâce aux femmes, transformer l'exercice du pouvoir démocratique et économique : les derniers mots de la journée ouvraient sans doute sur un prochain thème de réflexions et de rencontres.

ANNEXE 1

Les femmes dans les Chambres consulaires de l'Hérault

Selon les données communiquées par la Préfecture de Région Languedoc-Roussillon, la part des femmes dans l'ensemble des Chambres consulaires de l'Hérault plafonne à 9,2% et aucune des 8 femmes élues titulaires sur un total de 63 membres n'occupe un poste de Président de chambre.

La Chambre de Métiers est de loin la moins féminisée (2,85% de femmes), suivie par la Chambre d'Agriculture (8,6%) et des 3 Chambres de commerce et d'industrie de l'Hérault avec une moyenne de 12,69% répartie comme suit :

- CCI de Montpellier : 12,12%
- CCI de Béziers-Saint-Pons : 3,33%
- CCI de Sète : 12,5%

Dans l'Hérault, le Président de la CCI de Montpellier a promis, voici trois ans, à l'Assemblée des délégués consulaires de faire élaborer une étude statistique sur la proportion de femmes titulaires de mandats patronaux dans le ressort de sa Chambre. A ce jour, les résultats n'ont pas été communiqués...

A peine 16% de femmes siègent au sein de l'Assemblée des délégués consulaires, instance purement consultative comprenant 200 membres mais dont les membres figurent parmi les grands électeurs des juges au Tribunaux de commerce.

ANNEXE 2

La place des femmes dans les conseils municipaux en 2001

ANNEXE 3

Tour d'Europe des initiatives

En Autriche, le projet « La femme dans l'économie » poursuit l'objectif de représenter les intérêts des femmes chefs d'entreprise et d'influencer ainsi la politique de la Chambre économique d'Autriche (Wirtschaftskommer Osterreich) en leur faveur.

elisabeth.geisseder@wko.at

Au Danemark, l'organisation TIC Danmark recherche s'il existe un style de gestion spécifiquement féminin et en effectuant la synthèse avec la « gestion masculine » développe un style de gestion « androgyne »

Jgl@tic.dk

En Espagne, L'Instituto de la Mujer propose en relation avec le ministère du Travail et de l'Aide sociale des aides financières pour « Entreprendre au féminin ». Il s'agit d'accroître l'employabilité des femmes par le biais de la promotion du travail indépendant et de la création d'entreprise.

Un programme de crédits pour les femmes a été lancé avec le soutien de la FIDEM et de la Caixa.

tsacristan@mtas.es

A Santander, L'instituto de la Mujer a passé une convention avec la banque BSCH pour dégager une ligne de financement spécifique en vue d'accorder des crédits aux femmes d'affaires.

vives@mta&s.es

En Finlande, l'organisation Finnvera OYJ promeut l'égalité des chances et l'entrepreneuriat des femmes par des prêts pour les projets de création et d'extension d'entreprise

anneli.soppi@finnvera.fi

En Grèce, le bureau pour l'égalité des sexes de la Préfecture de Magnésie se donne comme objectif de contribuer à la collaboration à la sensibilisation des services administratifs, des organisations et des groupes sociaux, en vue de mettre en place des mécanismes et des infrastructures favorisant le traitement des questions d'égalité des chances.

m.kouzoglou@hotmail.com

L'université de Reykjavik (Islande) crée de la « Richesse grâce à la vitalité des femmes ». Il s'agit de tirer le meilleur parti des aptitudes spécifiques des femmes en augmentant leur participation à la création d'emplois et en favorisant ainsi la croissance économique.

audur@ru.is

La Région du Piémont en Italie aide les entrepreneurs femmes à obtenir, au moyen d'un fonds de garantie, un financement à des conditions favorables.

formpro@regionepiemonte.it

Au cœur de la Présidence du Conseil des ministres de la République Italienne (Département pour l'égalité des chances), l'Observatoire de l'entrepreneuriat féminin dispose d'un numéro vert pour développer la culture féminine et promouvoir l'innovation afin de proposer de nouvelles idées de projets destinés à soutenir l'entrepreneuriat féminin.

Palazzo Chigi

Via del ciadino Théodole

66, I 00 186 Rome

En Norvège, le réseau de banque pour les femmes fournit, en plus d'un financement, un lieu de discussion aux entrepreneurs féminins qui souhaitent échanger des idées avec d'autres

Aud.roisech.sonner@snd.no