



Pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans les Jardins de Coccagne



**Pour plus d'égalité
entre les femmes et les hommes
dans les Jardins de Coccagne**



1

4 Préambule

7 DES REPÈRES POUR COMPRENDRE

8 Enjeux

9 Définitions

10 Deux approches pour faire progresser l'égalité

11 Intégrer l'égalité femme-homme dans les Jardins de Cocagne

| Enjeux

| Quelles questions se poser ?

13 UNE DÉMARCHÉ POUR AGIR

14 Méthodologie - Les étapes

16 Les facteurs de réussite

17 La démonstration par l'exemple

Les expériences des Jardins de Cocagne

Préalable

18 1. D'un état des lieux à la définition de nouveaux projets

20 2. Penser hommes et femmes dans les recrutements

22 3. Sensibiliser les équipes encadrantes - Évaluer la pénibilité pour adapter les postes de travail

25 4. Un quiz comme invitation au dialogue

27 5. Activités non sexuées, reconnaissance des personnes et élargissement des compétences

30 6. Le contrat mixité, des moyens pour des conditions de travail adaptés aux hommes et aux femmes

32 7. Anticiper l'égalité dans un projet de diversification

34 8. Tous utilisateurs ? Alors, tous nettoyeurs !

36 9. La culture comme support au changement des mentalités

37 10. Sensibilisation à la lutte contre les discriminations

38 11. Des saynètes de théâtre pour interroger nos comportements

40 12. Utiliser l'histoire comme éclairage du présent - Évaluer les changements

42 13. La mixité, point de départ d'une possible égalité

44 14. Encourager la participation dans toutes les activités

46 15. Approfondir la culture égalité de l'équipe

2

49 RESSOURCES

50 Le glossaire de l'égalité

52 La législation

53 Construction de l'égalité homme-femme : les dates clés

58 La charte de l'égalité - Les engagements associatifs

59 Où sont les femmes, où sont hommes dans les Jardins de Cocagne ? Les chiffres

60 Les aides possibles

62 Pour aller plus loin...

3



Cette publication est cofinancée par l'Union Européenne, l'Etat et la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
L'Europe s'engage en France avec le Fonds social européen.

Guide réalisé en partenariat avec Culture et Promotion, avec la participation des Jardins de Cocagne :

Les Jardins du Montvaudois à Héricourt (70), Les Jardins de Prométhée à Provenchère-sur-Fave (88), Le Jardin de Cocagne Nantais à Carquefou (44), Chênelet à Landrethun-le-Nord (62), La Ferme de Cocagne à Peyrins (26), Le Jardin de Saint-Urchaut à Pont-Scorff (56), Les Jardins de Cocagne "Les Hauts de Flandres" à Leffrinckoucke (59), Le Jardin de Cocagne en Baronnies à Nyons (26), et le Jardin de Cocagne de l'Ouest Lyonnais à La Tour de Salvagny (69).



L'égalité entre les femmes et les hommes, bien loin d'être un simple thème à la mode, « un marronnier » de plus servant à alimenter la une de nos journaux, est un véritable enjeu de nos démocraties modernes et l'une des priorités des politiques nationales et européennes actuelles et futures.

Les instances européennes définissent l'Égalité comme un « principe selon lequel tous, les hommes et les femmes, sont égaux en droits et doivent faire l'objet d'un traitement égal » et l'égalité des chances entre hommes et femmes comme « l'absence d'obstacles à la participation économique, sociale et politique en raison du sexe ».

Et qu'en est-il dans nos Jardins de Cocagne? Comment se traduit cette égalité dans le quotidien de chacun, permanents, administrateurs, salariés en insertion? Comment peut-on favoriser - ou améliorer - des pratiques, des propos, des attitudes, ce que Bourdieu nommerait des *habitus* ⁽¹⁾ ?

Ce guide, qui au final n'en est pas un, n'a pas vocation à proposer des solutions toutes faites, encore moins des recettes permettant de faire valoir telle ou telle autre initiative, aussi intéressante soit-elle. En collaboration avec l'association Culture et Promotion, nous avons souhaité proposer un outil, qui a plus vocation à questionner qu'à apporter des réponses.

Nous souhaitons promouvoir une posture, un regard, un sens et des valeurs, générateurs de questionnements et étape préalable nécessaire à la mise en œuvre d'actions concrètes. Libre à chacun d'expérimenter selon son expérience, la situation locale, le contexte, l'expérience, les ressources disponibles...

Il nous est apparu enfin que, comme toute situation de changement, l'efficacité d'une telle démarche devait reposer sur un accompagnement personnalisé auquel ce travail ne saurait se substituer...

Jean-Claude **VORGY**, Président du Réseau Cocagne
Jean-Guy **HENCKEL**, directeur du Réseau Cocagne.

L'Europe a fait de l'égalité entre les hommes et les femmes une priorité transversale qui doit trouver sa place dans tous les domaines d'action où les fonds structurels, et plus particulièrement le Fonds social européen, interviennent.

Cette volonté affirmée a permis notamment à travers les programmes EQUAL de créer de véritables laboratoires pour la mise en œuvre de l'égalité dans tous les champs d'intervention de la société.

Laboratoire parce qu'il s'agit de changer les mentalités, les pratiques ancrées dans la société depuis des siècles alors même que celle-ci a changé, alors que les femmes elles-mêmes ont changé. Petit à petit, souvent au prix de luttes sourdes, elles ont acquis des droits qui leurs étaient jusqu'alors refusés: droit de voter, droit d'entrer à l'université, droit d'exercer une activité professionnelle, droit de maîtriser leur maternité, coresponsabilité au sein de la famille.

Alors qu'elles sont prêtes à s'investir, elles continuent à faire l'objet de nombreuses discriminations. Elles souffrent plus du chômage et des emplois précaires, leur travail n'est pas reconnu à la même valeur que celui des hommes, les instances de décision des entreprises ou de la vie publique tardent à les accueillir et la charge familiale continue à reposer sur leurs épaules.

Nous sommes bien conscient(e)s que la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes prendra du temps. Celle-ci implique la remise en cause d'une partie de nos fonctionnements et certainement beaucoup de nos habitudes; elle exige une démarche positive, volontariste et transversale.

L'égalité ne se décrète pas, elle se pratique au quotidien dans la vie professionnelle et sociale de toutes et de tous. Il s'agit de s'interroger, de questionner, de comprendre les mécanismes et de décider d'agir, c'est la démarche entreprise par les Jardins de Cocagne pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes, notamment de celles les plus touchées par la précarité.

Les bonnes idées et de bonnes pratiques regroupées dans ce guide permettront à d'autres de s'engager dans une dynamique paritaire.

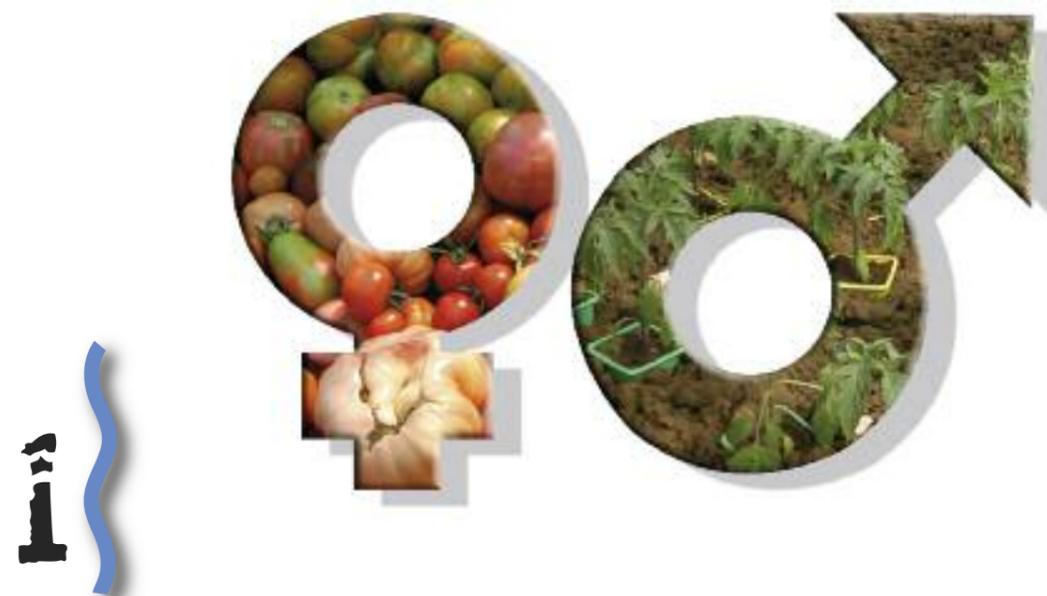
Défendre l'égalité et la mixité, c'est défendre tout un projet de société où les différences sont vues comme un facteur d'enrichissement et non comme un facteur d'exclusion, c'est permettre à notre société de s'épanouir dans toutes ses composantes.

Danièle **DULMET**
Déléguée régionale aux droits des femmes
et à l'égalité pour la Franche-Comté

(1) *L'habitus est l'un des concepts clés de la pensée de Bourdieu que l'on peut définir simplement comme la façon dont les structures sociales s'impriment dans nos têtes et nos corps par intériorisation de l'extériorité. À cause de notre origine sociale et donc de nos premières expériences puis de notre trajectoire sociale, se forment, de façon le plus souvent inconsciente, des inclinaisons à penser, à percevoir, à faire d'une certaine manière, dispositions que nous intériorisons et incorporons de façon durable*



Photo : Christophe Goussard



Des repères pour comprendre

Enjeux, définition et approches de l'égalité entre les femmes et les hommes

.....
*Un philosophe indien évoquait cette image lors d'un colloque qui se déroulait en Chine :
« L'humanité est comparable à un oiseau qui a deux ailes, le féminin et le masculin.
L'oiseau ne pourra atteindre son zénith que lorsque les deux ailes auront la même force et les
mêmes prérogatives. Avec une aile qui domine, il risque fort de tourner longtemps en rond... ».*
.....



Photo : Christophe Goussard

L'égalité entre les hommes et les femmes joue un rôle moteur dans l'évolution de la démocratie et de la société. Elle répond à quatre enjeux forts qui interagissent :

● Un enjeu démocratique

L'égalité en droit et en dignité, la lutte contre toutes les discriminations

Comment parler de réelles pratiques démocratiques si, dans le quotidien, cela ne se traduit pas par un partage des responsabilités entre les femmes et les hommes ? Alors que rien dans la loi ne s'oppose à la présence des femmes dans les instances politiques, elles sont encore très peu présentes. Pour donner un exemple, sans mesure volontariste, au rythme actuel, c'est seulement dans trois siècles que le Sénat comptera autant de femmes que d'hommes.

Malgré une législation unique au monde datant de juin 2000 ⁽²⁾, complétée par la loi du 11 avril 2003 et

(2) Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives,

celle du 31 janvier 2007, qui vise à favoriser l'égal accès aux femmes et aux hommes, la France, par exemple ne compte toujours que 18,5 % de femmes.

● Un enjeu économique

La mobilisation de toutes les énergies et de tous les talents

Une stratégie de développement d'une nation doit mobiliser 100 % de ses forces vives. L'égalité au travail contribue non seulement à l'autonomie et à la réalisation personnelle et sociale des femmes, mais est également porteuse d'emplois, de richesses et de croissance. L'apport des femmes constitue un levier en terme de croissance économique. Selon une étude européenne, l'augmentation du taux d'activité des femmes expliquerait entre 25 et 46 % de la croissance du PIB des pays de l'Union Européenne entre 1970 et 1992.

● Un enjeu social

L'évolution des rôles sociaux et familiaux

Ceux-ci restent, pour une large part, sexués. Si l'on ne change pas les règles - souvent implicites - qui opèrent dans la sphère privée, les femmes ne pourront pas donner leur pleine mesure au travail et dans le champ politique. Il s'agit donc d'aller vers une négociation, vers de réels contrats partagés des responsabilités dans la sphère privée comme dans la sphère publique (c'est-à-dire, vers un nouveau contrat social entre les femmes et les hommes).

● Un enjeu mondial

Les droits fondamentaux de la personne

La planète est un grand territoire : les femmes y réalisent 67 % des heures de travail, touchent 10 % des revenus distribués, représentent les deux tiers des analphabètes et sont propriétaires de 1 % des biens ! Dans les pays en développement, le travail des femmes assure les deux tiers de l'agriculture de subsistance, mais elles n'ont bien souvent aucun droit sur les terres (source ONU).

Voir aussi :
"Construction de l'égalité homme-femme, les dates clés", page 53



L'égalité est le principe selon lequel tous les hommes et les femmes, sont égaux en droits et doivent faire l'objet d'un traitement égal.



L'égalité des chances entre les femmes et les hommes consiste à s'assurer que les femmes et les hommes puissent accéder et participer à l'ensemble des différentes activités existant sur un territoire (prise de décision, formation, emploi, logement, loisirs...).

L'idée est de permettre aux hommes et aux femmes de participer au développement du territoire sur un pied d'égalité, c'est-à-dire en ayant les mêmes droits, les mêmes obligations mais aussi les mêmes prérogatives. Autrement dit, en refusant les deux principes suivants : celui de la séparation des rôles (les femmes ou les hommes devraient être présents dans certaines activités et absents dans d'autres) et celui de la hiérarchisation des activités (certaines activités auraient plus de valeur que d'autres).

Cette notion d'égalité des chances entre les femmes et les hommes établit que les individus, quels qu'ils soient (peu importe leur origine ethnique, leur sexe, ou leur milieu social, etc.), doivent avoir les mêmes chances, les mêmes responsabilités, la même considération, le même respect, les mêmes possibilités de choix dans la vie. Les instances européennes définissent l'égalité des chances entre hommes et femmes comme « l'absence d'obstacle à la participation économique, politique, sociale, en raison du sexe ».



Différents et égaux : un pari possible

Les différences entre les femmes et les hommes sont d'origine biologique ou d'origine sociale. Pour en rendre compte, on parle de sexe et de genre.

Le sexe renvoie aux différences biologiques existant entre les hommes et les femmes. Ces différences sont universelles et inchangeables.

Le genre renvoie aux différences sociales entre les hommes et les femmes. Elles sont acquises tout au long de la vie, dès le plus jeune âge, et recouvrent des réalités diverses selon les cultures, les religions, les pays. Elles assignent aux hommes et aux femmes des fonc-

tions différentes dans les principaux domaines de la vie quotidienne : le travail, les tâches domestiques, la prise de responsabilités, les loisirs, etc. Ces différences sociales ne sont ni universelles, ni inchangeables.

En matière d'égalité des chances, il s'agit de considérer la différence comme une richesse, de la reconnaître, non de la nier. Et ce, en se plaçant dans une logique de la différence entre les femmes et les hommes en termes d'identité. Les différences ne doivent pas faire obstacle à des droits égaux, et ne peuvent justifier des inégalités.

Dans son Guide pour l'évaluation de l'impact selon le genre, la Commission Européenne développe la même idée : « Tous les êtres humains sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de procéder à des choix sans être limités par des rôles de genre. Les différences de comportements, aspirations et besoins entre les femmes et les hommes ont la même valeur et doivent avoir la même faveur ».

Enfin, le terme « chances » dans « égalité des chances entre les femmes et les hommes » est à entendre au sens d'opportunités, de possibilités offertes à tous. L'égalité des chances entre les hommes et les femmes, c'est avoir la liberté de choix, quel que soit son sexe.

Voir aussi :
"Le glossaire de l'égalité"
page 50



L'approche spécifique

Jusqu'en 1995, on parlait essentiellement d'approche spécifique. Cette approche reconnaît qu'il y a des différences de situations entre les femmes et les hommes et pour y remédier, elle s'attache à mettre en place des actions spécifiques.

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes
(ou Gender mainstreaming)

Préconisée depuis plus de dix ans à présent, l'objectif de cette approche est de reconnaître qu'une politique « neutre » en apparence peut renforcer les divisions et, par conséquent, être à la source de désavantages pour les femmes ou pour les hommes.

L'approche intégrée de l'égalité consiste à prendre systématiquement en compte les différences entre les conditions, les situations et besoins des femmes et des hommes dans l'ensemble des politiques et des actions

des pouvoirs publics.

En conséquence, avant toute prise de décision, il est nécessaire d'analyser leurs retombées possibles sur les situations respectives des hommes et des femmes.

Cette approche intégrée est complémentaire de l'adoption de mesures spécifiques en faveur des femmes. C'est pour cette raison que l'on entend souvent parler de la double approche en matière d'égalité. Cependant, les acteurs et actrices qui œuvrent aujourd'hui en matière d'égalité doivent privilégier l'approche intégrée et développer l'autre approche seulement lorsqu'elle s'avère être une réponse pertinente sur un territoire donné et auprès d'un public donné.

En ce sens, l'approche intégrée remet la thématique égalité dans une autre perspective: il ne s'agit plus d'être dans la logique « les femmes ont un retard par rapport aux hommes: développons une action pour les femmes », mais de se placer dans une logique intégrée: permettre, dès la conception d'un projet, un égal accès et une égale participation des femmes comme des hommes.

Photo : Christophe Goussard



Intégrer l'égalité homme-femme dans les Jardins de Cocagne

Comment « résonne » ce thème dans le champ spécifique qui est le nôtre à la croisée des chemins entre insertion, activité agricole, développement durable? Comment identifier et analyser nos points d'achoppements? Comment et avec qui trouver des pistes de solutions?

Telles sont les questions auxquelles nous souhaitons apporter quelques éléments de réponses ou tout au moins sur lesquelles nous souhaitons engager la réflexion.

Où en sommes-nous dans les Jardins ?

Une offre pour les postes en insertion encore trop restreinte pour les femmes...

Si la loi instaure l'égalité totale des droits entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, de formation professionnelle et de protection sociale, force est de constater que les écarts de salaires subsistent toujours, que les femmes sont davantage touchées par le travail précaire et le chômage.

Les supports d'activité développés dans la plupart des chantiers d'insertion s'adressent principalement à des hommes. L'offre d'insertion est plus restreinte concernant les femmes, et se limite bien souvent aux métiers du service et du ménage.

Parmi le public accueilli dans les Jardins : 37 % de femmes en 2005, 43 % en 2007

Dans les Jardins de Cocagne, les activités de production, de récolte, de conditionnement et de distribution des légumes peuvent être réalisées indistinctement par des femmes ou des hommes.

Si l'on regarde les chiffres, pour l'année 2007, nous voyons que les hommes sont majoritaires parmi les salarié(e)s en parcours d'insertion, même si l'écart se resserre : 37 % de femmes en 2005, 43 % en 2007.

Concernant l'équipe permanente des Jardins de Cocagne, les femmes sont majoritaires à 55 %, mais la féminisation varie selon les fonctions: ainsi le poste de direction est assuré par une femme dans 37 % des cas, elles sont 76 % dans l'accompagnement social, l'animation du réseau d'adhérents et les fonctions administratives.

Les hommes sont aussi majoritaires dans les Conseils d'Administration: 41 % de femmes, contre 59 % d'hommes, cet écart se creuse pour la fonction de présidence: 72 % sont des hommes. Les femmes sont par contre majoritaires à plus de 60 % chez les bénévoles.



La situation évolue...

Dans le cadre du projet Equal (programme européen), nous avons entrepris une série d'actions, en partenariat avec l'association Culture et Promotion, afin de renforcer l'égalité homme-femme dans le fonctionnement et les pratiques des Jardins: des formations à l'attention des équipes d'encadrement, le suivi des actions pilotes, l'information, et bien sûr la réalisation de ce document guide. En outre, l'évaluation nationale que nous menons chaque année et qui permet d'établir des statistiques sur l'activité des Jardins, a été revue de manière à recueillir des données sexuées. Ces actions ont été initiées en 2006. Si nous comparons les chiffres pour les années 2005, 2006 et 2007, nous voyons des avancées significatives concernant :

- le public accueilli en parcours d'insertion: 40 % de femmes en 2006, 43 % en 2007, contre 37 % en 2005;
 - les Conseils d'Administration qui comprennent davantage de femmes (39 % en 2006, 41 % en 2007);
- Le constat est cependant plus mitigé concernant le taux de féminisation des postes de direction: s'il a progressé en 2006 (46 %), il redescend en 2007 (37 %).

Voir aussi:
"Où sont les femmes, où sont les hommes dans les Jardins de Cocagne"
page 59



Quelles questions se poser ?

Créer un Jardin de Cocagne sur un territoire en ayant la volonté d'offrir un égal accès et la possibilité de réaliser l'ensemble des activités proposées dans le Jardin suppose, au préalable, de connaître la place qu'occupent les femmes et les hommes sur ce territoire, leur culture, leurs habitudes.

Pour élaborer et faire vivre un Jardin qui intègre l'égalité entre les femmes et les hommes, il s'agit de systématiquement se poser les trois questions suivantes :

1. « Est-ce que nous sommes face à des situations, des réalités, des besoins différents, côté hommes, côté femmes ? »
La plupart du temps, la réponse est positive.
2. « Pouvons-nous cerner ce qui fait obstacle à l'égalité ? Ce qui reproduit l'inégalité ? »
3. « Quelle réponse sexuée peut-on et veut-on apporter compte tenu du rôle, des attributions et des ressources de notre association ? »

L'approche intégrée est un outil d'analyse qui permet d'observer et de prendre en compte les situations différentes entre les hommes et les femmes, et d'en tirer des conséquences pour la mise en œuvre d'actions.

Elle permet d'obtenir des réponses telles que :

- où sont les femmes, où sont les hommes ?
- que font-elles, que font-ils ?
- quelle est l'organisation du temps des femmes, celle des hommes ?
- quelles compétences développent les femmes, les hommes ?
- etc.

Adopter une approche par genre, c'est considérer les réalités sociales avec un nouveau regard et mettre des lunettes différentes. Vous regardez la même réalité mais vous la voyez d'une façon différente.

Le genre est une grille de lecture sans a priori : on raisonne en accordant la même reconnaissance et la même valeur aux aspects masculins et féminins en évitant d'aligner ce qui est féminin sur le masculin et l'inverse.



Une démarche pour agir

Comment s'y prendre ?

.....

Les idées rentrent dans la culture un peu sur le modèle synaptique : « On parle, ça ne passe pas, on informe, ça ne passe toujours pas... et puis un jour, le récepteur est sensibilisé, la même idée qu'on répète depuis des années passe et se propage vite ».

Boris Cyrulnik

.....

1. Diagnostic et analyse

Réaliser un état des lieux de la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes dans le Jardin

Etape cruciale et indispensable: sans ce travail, comment repérer de façon pertinente les axes sur lesquels intervenir? Comment évaluer la progression réalisée, les résultats obtenus? Ce premier moment de la démarche permet de faire le point sur ce qui se fait déjà en matière d'égalité. L'idée principale à ce stade est de rendre visible la situation de chacun et de chacune.

Cet état des lieux s'effectue tant au niveau du fonctionnement de son association qu'au niveau des activités qu'elle réalise. Les aspects quantitatifs et qualitatifs sont à aborder.

• Au niveau du fonctionnement de l'association:

Le travail à réaliser doit répondre aux questions suivantes:

- combien y a-t-il d'hommes, de femmes dans les instances de décision, dans l'équipe permanente? Où sont ces femmes, où sont ces hommes?
- quelles sont leurs responsabilités, leurs compétences?
- quelles sont les pratiques de recrutement dans l'équipe permanente?
- quelles sont les modalités d'accès aux mandats associatifs?
- quelle prise en compte de la demande des équipes et de l'équipe politique en termes de conditions de travail et d'organisation, de compétences nécessaires et de leur possibilité de mise en œuvre?
- etc.

• Au niveau des activités

Cela implique de répertorier toutes les activités du Jardin. Là aussi, le travail à réaliser doit répondre aux questions suivantes:

- combien de salarié(e)s hommes et femmes sont actuellement accueillis?
- quelle répartition des hommes et des femmes par type d'activités existantes?
- quelle condition de travail par type d'activité? quelle organisation dans leur travail?
- quelle articulation est pensée pour favoriser les apprentissages, la montée en compétence, une plus grande confiance en soi?
- quelle politique de recrutement (passive, volontariste)?
- quel accompagnement vers la sortie?
- en quoi la répartition actuelle encourage la prise de responsabilités au sein de l'association?

Analyse

Le recueil de l'ensemble de ces données permet par la suite une analyse fine de la réalité qui peut:

- donner à voir l'absence d'une répartition équilibrée en terme d'effectifs (à tous les niveaux: dans les mandats, dans l'équipe permanente, chez les jardiniers et jardinières),
- rendre visible des situations et des demandes différentes d'hommes et de femmes,
- mesurer le degré de division sexuée des tâches et activités,
- pointer l'accessibilité ou la non accessibilité des femmes et des hommes dans certaines des activités proposées,
- mettre en évidence des inadaptations ou incohérences dans les conditions et organisation du travail,
- faire émerger les obstacles à la mise en œuvre de l'égalité,
- etc.

Remarque: afin d'éviter des « doublons » sur les aspects quantitatifs, il est possible de partir du travail déjà réalisé dans le questionnaire que vous remplissez annuellement pour le Réseau Cocagne, dans le cadre de l'évaluation annuelle.



4. Le suivi et l'évaluation

Dans l'idéal, il est enfin souhaitable de lister des indicateurs précis qui permettront l'évaluation des actions. Dans l'ordre du jour des comités de suivi du projet ou lors des temps forts de l'association (Assemblée Générale, rapport annuel, etc.), penser à inclure la question de l'égalité entre les femmes et les hommes pour voir comment elle évolue concrètement dans les actions que vous mettez en œuvre. Vérifier que les activités prévues dans ce domaine ont bien été réalisées; dans le cas contraire, identifier les freins et penser à une stratégie pour les dépasser.

Voir aussi: "Les aides possibles", page 60

2. Définir les axes de travail et des objectifs

Ils découlent de l'étape précédente (état des lieux et analyse) et vont venir apporter des réponses aux inégalités repérées.

Un Jardin peut par exemple faire ressortir de son état des lieux les objectifs prioritaires suivants:

- améliorer les conditions de travail,
- augmenter la mixité du conseil d'administration et du bureau,
- faciliter l'accès des femmes et des hommes à l'ensemble des activités.

3. Définir et planifier les actions à mettre en œuvre

L'atteinte de ces objectifs passe par la mise en place d'actions, de moyens à affecter et la formalisation des résultats attendus.

Exemple:

Afin d'illustrer ces propos, reprenons les deux premiers objectifs mentionnés plus haut et déclinons-les en actions, moyens, résultats et indicateurs possibles afin de visualiser la démarche dans son ensemble.

Feuille de route

Etat des lieux Où en sommes-nous à ce jour?	Objectifs Ce qui est souhaité et réalisable	Activités et moyens Que décidons-nous de faire?	Résultats attendus Avec quelle visée?	Indicateurs Comment vérifier les progrès?
Production Constat: la majorité des femmes n'utilisent pas les engins motorisés	Faciliter l'accès des femmes et des hommes à l'ensemble des activités	Proposer une formation technique de prise en main du matériel; Constitution d'un dossier de demande de financement auprès du fonds d'assurance formation	Accroissement des compétences	Taux d'utilisation du matériel par les femmes et les hommes Part des activités réalisées par les femmes et par les hommes Taux de satisfaction des femmes et des hommes
Gouvernance Constat: faible présence de femmes dans le conseil d'administration (H = 9; F = 2)	Augmenter la mixité du conseil d'administration et du bureau.	Information et communication sur les compétences recherchées pour un mandat associatif en amont de l'assemblée générale Proposition d'accompagnement (parrainage) et de formations adaptées aux fonctions à tenir	Faire rentrer au moins deux femmes dans le prochain conseil d'administration	Nouvelles initiatives prises par le conseil d'administration Amélioration de l'équilibre en termes de représentativité hommes/femmes Evolution des compétences Nombre d'heures de formation des bénévoles

En soi, une action ne garantit pas les résultats. C'est la façon dont le Jardin va faire vivre la démarche qui va amener la réussite. C'est l'énergie qu'il va mettre en œuvre qui ouvrira la voie du progrès. C'est surtout la dynamique impulsée par le Jardin qui va amener les changements.

• La volonté politique

Il est important que le Jardin affirme son engagement à promouvoir l'égalité des chances, qu'il donne un signal clair et affiche sa volonté. Il consacre des moyens et du temps pour la mise en œuvre d'actions égalitaires. Toutefois, il ne suffit pas de « décréter » l'égalité d'en haut pour qu'elle devienne réalité.

• Une connaissance des mesures législatives et dispositifs en vigueur

Il est nécessaire de disposer d'un minimum de connaissances théoriques et pratiques : connaître la loi en vue de favoriser l'accès aux droits (de travailler, de prendre la parole, de trouver et de choisir sa place dans la société, de prendre des responsabilités) va permettre à l'ensemble des personnes exerçant dans les Jardins l'acquisition d'une culture commune et faciliter les prises de décision afin que le droit se traduise en actes concrets. Consulter les sites internet et publications, contacter les organismes ressources...

• La mobilisation

Pour agir de manière efficace sur les représentations et les valeurs, une démarche participative s'impose car les personnes doivent évoluer de l'intérieur. L'équipe, le Conseil d'administration, les salarié(e)s doivent se sentir partie prenante dans le projet (organisation de journées d'information et de sensibilisation, état des lieux réalisé collectivement, recueil des avis et propositions, etc.). Cette démarche concerne aussi bien les femmes que les hommes car les deux sexes intériorisent les modèles sexués. La résistance au changement pourra venir autant des femmes que des hommes et ces derniers peuvent être, autant que les femmes, des promoteurs et des défenseurs de l'égalité entre les sexes.

La démarche doit être l'affaire de tous, en sachant que ceci implique, de la part des personnes concernées, une ouverture au changement non seulement des pratiques professionnelles, mais aussi des représentations personnelles des rapports sociaux entre les sexes.

• La prise en considération du temps

L'égalité ne se décrète pas, elle prend forme petit à petit ; le savoir sur l'égalité ne se transmet pas de façon auto-

matique (comme un « copier-coller »), il va se construire dans le temps. La prise de conscience, le changement de représentations, la connaissance, exigent du temps.

• Modestie et exigence

Modestie parce qu'il faut reconnaître qu'il est parfois difficile d'agir pour réduire les inégalités. Personne n'a de réponse opérationnelle unique et simple qui, à tous les coups, serait la solution. Exigence parce que les progrès en matière d'égalité procèdent d'une démarche volontaire (et non improvisée). Modestie ne signifie pas manque d'ambition, car aux possibles les Jardins sont tenus, par la loi et par le projet associatif. Exigence signifie que chacun à son niveau peut contribuer à la transformation des situations, chacun détient une part de responsabilité des avancées en matière d'égalité (ni victime, ni bourreau).

• Le travail en partenariat

Dès lors que le Jardin va chercher à construire un premier cercle de partenaires s'engageant sur la thématique, cela va donner davantage de poids à la démarche, la légitimer au-delà de ce qui se passe en interne. De plus, la mutualisation des compétences des différents acteurs locaux intervenant dans le parcours d'insertion des salarié(e)s (en amont, pendant et en aval) permet de s'assurer de la convergence des actions : ne pas déconstruire mais pérenniser les actions en faveur de l'égalité mises en place par un des acteurs de la chaîne. L'idée est ici de poser de façon élargie la prise en compte globale de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il s'agit aussi d'éviter l'isolement des associations, source de démotivation et d'abandon. La construction de partenariats qui stimule les rencontres et les échanges permet de maintenir la dynamique et l'investissement d'une association sur le long terme.

Voir aussi :
"Pour aller plus loin"
page 62

La démonstration par l'exemple

Les expériences des Jardins de Cocagne

Préalable

Comment ces fiches ont-elles été conçues ?

C'est le résultat d'un travail collectif d'une dizaine de Jardins volontaires pour inscrire l'égalité dans leur projet. Il s'est déroulé sur un an, alternant formation, action, accompagnement. Ces fiches relatent le travail réalisé. Il est également possible d'en savoir plus en contactant directement les Jardins.

Quels intérêts mais aussi quelles limites ?

Ces fiches constituent la preuve vivante que chaque Jardin est en capacité de faire un pas, de progresser. Elles donnent aussi à voir une large palette de possibilités d'actions. Cependant elles ne constituent en rien des modèles, encore moins des recettes miracles. C'est le contexte précis dans lequel elles se développent qui leur donne du sens. Elles viennent illustrer des pratiques égalitaires qui ont retenu notre attention mais ne sont ni prescriptives, ni exhaustives. Elles sont des exemples sans être exemplaires.

Une démarche continue

Loin d'être ponctuelle, cette démarche s'inscrit dans la continuité. Elle a permis de lancer la dynamique, poser les questions, amorcer la sensibilisation et les actions, de manière à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soit intégrée dans le fonctionnement et le quotidien du Jardin.

Les actions innovantes et les bonnes pratiques vont se poursuivre, elles continueront d'être capitalisées et diffusées au sein du Réseau. La démarche sera ainsi sans cesse alimentée et enrichie, pour toujours progresser.

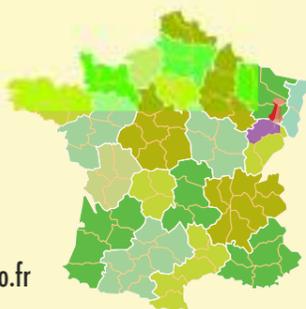


Les Jardins du Montvaudois Jardin de Cocagne d'Héricourt

Haute-Saône (70)
Région Franche-Comté

20 rue Blaise Pascal
70400 Héricourt
Tél. : 03 84 46 72 29
Fax : 03 84 46 72 29
Jardins.montvaudois@wanadoo.fr

Contact : Marie-Agnès Rondot, directrice



“ D'un état des lieux à la définition de nouveaux projets ”

En deux mots



Très attentive aux enjeux de l'égalité des chances, l'équipe des Jardins du Montvaudois a réalisé un état des lieux pour revisiter l'ensemble des pratiques. C'est aussi dans la perspective de nouveaux projets que l'égalité doit être pensée et anticipée.

Contexte



L'égalité des chances homme-femme a été une préoccupation dès la création du Jardin. En effet, quand le projet a démarré, le diagnostic établissait un manque de lieux d'accueil pour les femmes en insertion, d'où l'attention particulière qui leur est portée lors de la mise en place du Jardin.

Pari tenu, la directrice en plaisante même : « Peut-être faudrait-il aujourd'hui parfois même rappeler que les hommes aussi sont les bienvenus ! ».

Pour autant, des points étaient encore à améliorer. Suite à la formation donnée par le Réseau Cocagne sur l'intégration de l'égalité des chances homme-femme, la directrice du Jardin, Marie-Agnès Rondot, a voulu « revisiter l'ensemble des pratiques du Jardin » sous cet angle.

Démarche



Pour y parvenir, elle invite son équipe (encadrants, administrateurs et personnel administratif) à s'exprimer sur ce sujet lors d'une réunion. L'objectif : dresser un état des lieux, penser globalement l'égalité des chances au sein des Jardins et impliquer toute l'équipe sur la thématique.

Cet état des lieux collectif a conduit à plusieurs constats, plutôt positifs et a permis de pointer les axes à améliorer :

- Au niveau du recrutement : les femmes sont légèrement majoritaires dans l'équipe des jardiniers, et cet effectif est constant depuis l'ouverture (60 %). « Aujourd'hui, comme hier, ça roule, les prescripteurs savent que les femmes peuvent être accueillies, que les activités sont réalisables par les uns et par les autres ». Comme expliqué ci-dessus, cet état de fait s'explique notamment par l'histoire du Jardin.

- Au niveau des activités : la plupart des activités et tâches réalisées au sein du Jardin sont partagées. L'idée générale est la suivante : tout le monde, hommes comme femmes, tourne sur les différents postes et lieux de travail. Les tâches de désherbage, dites « ingrates », sont distribuées en fonction du travail à réaliser et des personnes présentes ce jour-là. Pour les tâches ménagères, un roulement est établi et chaque personne y participe.

Les activités liées aux semis sont parfois plus l'apanage des femmes, mais sans que ce soit exclusif « parce qu'elles sont plus habiles et précises sur des tâches réclamant de la minutie ».

En matière d'égalité des chances, la pratique est de ne pas décider a priori des compétences des hommes ou des femmes mais de leur donner la possibilité de participer aux activités d'insertion.

Concernant l'utilisation des machines (tracteur, débroussailleuse, motoculteur), l'encadrant choisit les personnes en fonction de critères : leur motivation, leur projet, leur capacité à utiliser le matériel en assurant la sécurité. De façon majoritaire, ce sont les hommes qui utilisent les machines. L'attention à avoir est alors d'aller

vérifier si la non motivation des femmes est réelle, et cerner le pourquoi du refus. L'idée est de veiller à ne pas reproduire les stéréotypes, de ne pas décider à leur place.

- Un point est à améliorer : la représentation des femmes au Conseil d'administration (majorité d'hommes) et dans le bureau (pas de femmes).

- La configuration de l'équipe encadrante reflète une répartition quelque peu traditionnelle hommes/femmes : un encadrant technique homme, une directrice, une animatrice des adhérents, une assistante sociale (voir encadré ci-contre).

Les interrogations et problématiques qu'ont soulevées cet état des lieux :

- La santé : « En fonction de la condition physique, est-ce que l'on ne demande pas trop ? ». Comment faire en sorte que les personnes s'autorisent à dire qu'elles ne peuvent pas, de façon ponctuelle, assurer telle charge de travail ?

- Les conditions de travail : Faut-il proposer des horaires atypiques, décalés ou aménagés ?

Ces horaires seraient mieux adaptés aux conditions de la parentalité. D'un autre côté, dans un souci de cohérence avec la pratique des entreprises locales où les horaires ne sont pas négociables, le mieux serait d'annoncer, dès le démarrage de l'atelier, des horaires fixes et identiques pour tous et toutes. En matière d'égalité des chances, la pratique est de prendre en compte les attentes, les besoins et les conditions des hommes et des femmes en amont d'une décision et de faire en sorte de répondre à ce qui a été observé afin de ne pas empêcher certaines personnes de participer aux activités d'insertion.

- La formation : le nouveau contrat de travail ne favorise pas actuellement une dynamique d'engagement dans la formation. C'est un point à améliorer.

Action

Afin de casser cette représentation traditionnelle des fonctions au sein de l'équipe encadrante, une polyvalence partielle des compétences a été développée. Concrètement, chaque semaine, les tâches sont partagées entre collègues (par exemple, l'animatrice va travailler dans la serre avec les jardiniers). Cette polyvalence a aussi d'autres objectifs : cela permet à l'équipe encadrante de se rapprocher des jardiniers et jardinières, de développer une autre façon de communiquer « plus positive et valorisante ». Cela permet aussi de soulager l'encadrant maraîcher et de répartir la charge de travail, surtout en période de forte activité.



Evaluation et perspectives



L'équipe restera vigilante, notamment concernant :

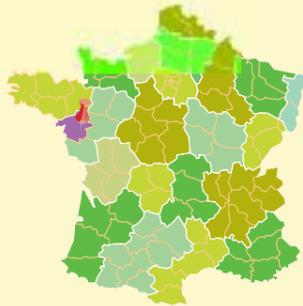
- la création d'un Jardin pédagogique, qui permettra d'augmenter les rencontres jardiniers-adhérents : il faut veiller à ce que l'activité ne soit pas réservée aux femmes avec enfants.

- la participation de tous (saliés, bénévoles, adhérents) dans l'organisation de manifestations (portes ouvertes, etc.) : il faut penser mixité dans la représentation extérieure, la répartition des rôles. Qui parle ? Qu'est-ce qui est valorisé ? etc.

Jardin de Cocagne Nantais Carquefou

Loire-Atlantique (44)
Région Pays de la Loire

Vieille Ville
44483 Carquefou Cedex
Tél. : 02 40 68 91 67
Fax : 02 48 69 05 35
jdcnantais@orange.fr



Contact : Marianne Loustalot, directrice

“ Penser hommes et femmes dans les recrutements ”

En deux mots



Pour un jeune Jardin de Cocagne, penser égalité des chances homme-femme dès le démarrage est payant. Par une démarche volontariste, le Jardin de Cocagne Nantais a voulu rompre avec les automatismes, venant de prescripteurs, qui ne favorisaient pas le recrutement des femmes. Les femmes ont leur place au Jardin, ce n'est pas un travail réservé aux hommes!

par le conseil général est essentiellement masculine. Les nouvelles inscriptions sur la liste étant refusées, les femmes restent introuvables. Pourtant, la directrice sait que sur le territoire en question les femmes sont plus souvent touchées par le chômage que les hommes.

- la Mission Locale est elle aussi partenaire du Jardin lors des recrutements; elle travaille essentiellement à partir du ROME et par ce biais les candidatures masculines plafonnent.

La volonté est de cesser de reproduire les situations inégalitaires en agissant dès l'amont, à l'entrée dans le Jardin. Et pour cela, il faut faire prendre conscience aux prescripteurs et/ou financeurs des inégalités existantes entre les femmes et les hommes, et leur faire comprendre que les femmes ont leur place au Jardin.

C'est un jeune Jardin qui a démarré en 2006 avec quatre jardiniers (trois hommes et une femme). Tout est à faire, à penser, à organiser, à anticiper... La tâche est grande. Aller au plus vite, au plus simple, au plus habituel peut être tentant notamment quand il s'agit de constituer l'équipe. « Dès le départ nous avons pensé aux équilibres à trouver entre les hommes et les femmes ». Plus facile à penser qu'à réaliser! En effet, lors du premier recrutement de personnel, les candidatures féminines étaient quasi absentes.

Cette situation s'explique ainsi :

- la liste de personnes bénéficiant du RMI proposée

Démarche



Pour renverser la vapeur et avoir des candidatures féminines, le Jardin s'est attaché à :

- travailler l'offre d'emploi diffusée :

« Auparavant seul le terme ouvrière-maraîcher apparaissait, nous avons entièrement revu l'offre d'emploi, tant dans le titre que dans le contenu. Ouvrier-maraî-

cher s'est transformé en employé(e) polyvalent(e) en maraîchage et nous avons insisté sur les tâches liées au conditionnement et à la commercialisation des légumes. Ensuite nous avons décidé d'être très fermes, c'est-à-dire de ne pas recruter tant qu'il n'y aurait pas de femmes dans la liste des candidatures! Cette façon de faire a payé! » explique la directrice.

- rencontrer les prescripteurs et financeurs pour leur expliquer le sens de la démarche.



Pour arriver à ce résultat, la responsable du Jardin a su mettre en œuvre quelques-uns des principes qui contribuent à faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes :

- une démarche volontaire : le changement par l'action (en l'occurrence ici, recruter des femmes dans un secteur d'activité souvent perçu comme s'adressant aux hommes) procède toujours de la volonté d'une personne ou d'une équipe.
- une culture pratique de l'égalité, c'est-à-dire privilégier l'ancrage dans le réel plus que dans des discours notamment idéologiques.
- un positionnement ferme et exigeant, en cohérence avec la loi et avec le projet associatif du Jardin.

Retour sur expérience



« Notre façon de faire a payé. Nous avons été entendus... Aujourd'hui l'équilibre hommes/femmes dans le Jardin est atteint. C'est ce que nous souhaitions ».
Marianne Loustalot

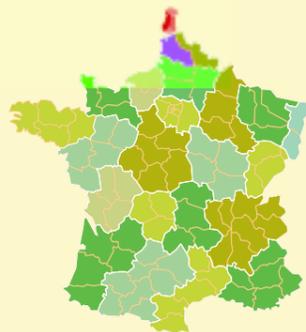


Jardin de Cocagne du Chênelet-Landrethun-le-Nord

Pas-de-Calais (62)
Région Nord-Pas-de-Calais

Chênelet - 28, rue de Moyecques
62250 Landrethun-le-Nord
Tél. 03 21 10 51 16
Fax 03 21 10 22 83
chenelet@chenelet.org
www.chenelet.org

Contact : Dominique Hays, directeur



“ Sensibiliser les équipes encadrantes Évaluer la pénibilité pour adapter les postes de travail ”

En deux mots



Une sensibilisation de l'équipe encadrante a conduit à évaluer la pénibilité des postes de travail. « En luttant contre la pénibilité en pensant au genre féminin, les hommes - et la production - en profitent également. »

Contexte



Chênelet gère plusieurs dispositifs d'insertion, ateliers (dont le Jardin de Cocagne) et entreprises. L'objectif est de proposer des parcours d'insertion longs commençant par le Jardin et se poursuivant par d'autres activités préindustrielles (briques écologiques) ou au sein de l'entreprise Scierie et Palettes du Littoral (SPL), constituée en SCOOP avec statut d'entreprise d'insertion.

Les effectifs au sein des ateliers et de l'entreprise d'insertion étaient presque exclusivement composés d'hommes, comme l'explique Dominique Hays, directeur du Jardin : « Nous partions pratiquement de

zéro : le temps de nos contrées nordiques et littorales était de ne jamais mettre une femme dehors. Donc pas de femmes dans les Jardins. Et nos confrères de SPL, ne développent que des métiers de « costauds » : donc zéro femme dans l'atelier qui compte une soixantaine d'ouvriers. Soucieux de trouver des solutions aux femmes en situation difficile, nous réinventons des « métiers en rose » côté cuisine... sans sortir d'une approche sexuée du travail ».

Pour remédier à cette situation, Chênelet a décidé de mettre en place une démarche de sensibilisation de l'équipe encadrante, afin d'aboutir à des propositions d'actions concrètes. L'enjeu est de construire des passerelles afin d'offrir autant de chances aux femmes qu'aux hommes dans l'ensemble du parcours.

Démarche



• Sensibiliser l'équipe encadrante

La première étape consistait en une approche théorique visant à cerner la situation des femmes dans l'emploi et dans l'insertion, identifier les stéréotypes et à se familiariser avec les concepts clés et les outils de l'égalité.

La réalisation d'un diagnostic au sein de la structure a permis d'identifier les acquis et les points d'effort concernant l'intégration de l'égalité des chances. Ce diagnostic, enrichi de recherches sur les outils existants visant l'intégration de l'égalité des chances dans un projet, a permis de dégager des propositions concrètes d'actions en tenant compte de l'existant, du possible

et de ce qu'il paraît pertinent d'y inclure dans une optique « plus-value égalité des chances ».

A l'issue de la sensibilisation, un plan d'action a été dégagé : une feuille de route précise les six principaux points d'avancement retenus : les comportements, les conditions de travail, le recrutement, l'accès au travail, les partenaires, les résultats.

• Une première action : la revue des postes de travail dans l'entreprise d'insertion SPL

Pas de femmes dans l'entreprise d'insertion SPL. Est-ce dû à la représentation mentale des tâches féminines et masculines ou à la pénibilité des conditions de travail, avec port des charges importantes ?

Pour évaluer ces conditions de travail, plusieurs femmes

faisant partie de l'équipe encadrante de Chênelet ont testé chaque poste de travail afin d'en évaluer la pénibilité. L'objectif est une adaptation des postes avec maintien, voire gain de productivité à long terme pour l'ensemble de l'entreprise. Deux femmes encadrantes ont ainsi tourné sur les différents postes pendant deux jours, avec réalisation d'un rapport technique par les intéressées à l'issue de l'expérience. A la suite de quoi, l'ensemble des postes de l'usine a été passé en revue par ces deux encadrantes et le PDG, François Marty.

Il s'est avéré que de nombreux postes étaient « accessibles » en l'état, mais que le réaménagement d'autres postes aurait pour vertu d'atténuer la pénibilité non seulement pour les femmes mais pour l'ensemble des effectifs, y compris masculins.

Suite à une évaluation en milieu de travail, une ouvrière du Jardin de Chênelet a occupé à partir de février 2006 le poste d'affûtage des lames de SPL complété par un poste de conditionnement.



Des aménagements simples permettent d'atténuer la pénibilité et aux femmes de travailler sur les différents postes.

Retour sur expérience



Le directeur revient sur cette expérience et les bénéfices qu'en tire l'association :

« A l'issue de cette sensibilisation nous comprîmes vite qu'il y avait lieu de remettre en cause la manière de segmenter nos activités en vue d'accueillir des femmes et qu'en fin de compte d'autres enjeux étaient à poursuivre au travers de la mixité hommes/femmes dans l'ensemble des ateliers... »

Par exemple, la première vertu repérée d'une telle mixité sur les mêmes postes de travail a été profitable à la structure parce que profitable pour les hommes. En luttant contre la pénibilité en pensant au genre féminin, les hommes - et la production - en profitent également. Ce qui est moins pénible et plus fluide pour les unes l'est pour tout le monde !

J'ajoute que la présence des femmes dynamise indéniablement les hommes, qui redoublent d'efforts pour leur présentabilité, leur efficacité au travail, leur responsabilisation. C'est pour cela que volontairement, l'égalité des chances figure dans le volet efficacité économique de notre démarche qualité développement durable. La considération qu'ils portent aux femmes en général, à leur femme en particulier, s'en trouve également évoluée.

Je suis convaincu qu'un dispatching des activités par genre nous aurait fait passer à côté de telles opportunités. J'espère que les projets de diversification chez nous (la cuisine va commencer en 2007) et dans d'autres Jardins du réseau, sauront éviter l'effet limitant des activités sexuées. On y perdrait quelque chose. Pour autant, tout n'est pas résolu... Les femmes restent encore dépendantes de l'évolution culturelle de leurs prochains employeurs sur le sujet. Nous ne pouvons pas toujours placer notre audace en décalage avec les temps présents.

Le maillon que nous sommes ne peut pas trop planer dans des sphères très éloignées de la chaîne de l'emploi! Ce sont nos propres salariés qui en pâtiraient à l'embauche. Par ailleurs, l'inspection du travail ne regarde pas les choses avec les mêmes critères. L'adaptation de nos locaux sociaux aux genres s'achève à Chênelet. Elle ne va que débiter dans l'Entreprise d'insertion part-

naire... Tout cela peut ralentir les dynamiques, sans que cela justifie de perdre le sens du rôle sociétal persévérant que nous devons tenir, avec imagination, comme acteur de solidarités. C'est long, mais on avance.»

Grâce à cette action, plusieurs femmes travaillent, ou ont travaillé, dans l'entreprise SPL.

L'industrie se décline au féminin Itinéraire d'un parcours

Virginie a débuté son parcours au Jardin. Elle s'occupe de la cueillette, encadrée par Hafid, directeur des cultures.



Intéressée par le monde industriel, elle a ensuite intégré l'atelier « menuiserie bois et Jardin » de Chênelet. Cette expérience lui a permis de se familiariser avec les outils du monde industriel (cloueurs pneumatiques, par exemple), le travail en série, la notion client, etc.

Suite du parcours: Virginie a suivi une EMT (Évaluation en Milieu de Travail) pendant une semaine à SPL. Essai concluant. Elle commence un contrat deux mois plus tard dans l'entreprise.



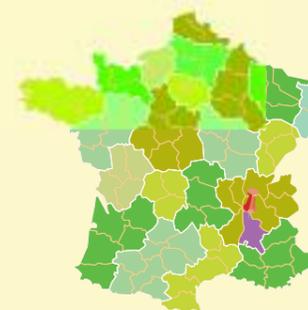
Crédit photos: Chênelet

La Ferme de Cocagne Peyrins

Drôme (26)
Région Rhône-Alpes

Quartier La Rivière
26380 Peyrins
Tél. 04 75 05 91 92
Fax 04 75 02 95 79
ferme.cocagne@wanadoo.fr

Contact: Rémi Dupré La tour, directeur



Un quiz comme invitation au dialogue

En deux mots



Afin de maintenir une parité au sein du Jardin, la Ferme de Cocagne a réalisé un quiz pour sensibiliser les partenaires prescripteurs, les inviter à la rencontre et au dialogue de manière ludique. Objectif: maintenir des recrutements mixtes.

Contexte



La Ferme de Peyrins s'est penchée depuis de nombreuses années sur les questions d'égalité. Elle a même été à l'origine d'une garderie pour les enfants du Jardin qui a fonctionné en 2002 et 2003. Aujourd'hui, elle intègre la prise en compte de l'égalité hommes/femmes dans son projet (au niveau de l'accueil, de l'amélioration des conditions de travail, dans la diversification de ses activités, etc.). L'association a également la volonté de propager et d'amplifier ses actions vers l'exté-

rieur, notamment en direction des partenaires.

L'objectif de la Ferme est de maintenir une présence équilibrée d'hommes et de femmes dans l'équipe, donc de faire en sorte que le recrutement reste mixte. Comme le recrutement dépend en partie des prescripteurs qui orientent les personnes en parcours d'insertion, la démarche a été de les sensibiliser et de les informer sur les possibilités d'accueil de la Ferme, de les inciter à rencontrer l'équipe encadrante (réunion, visite du Jardin...). L'action était notamment dirigée vers les nouveaux prescripteurs qui ne sont pas au fait de la démarche de la Ferme.

Démarche



L'équipe a conçu un quiz à destination des partenaires. Le parti pris est ici d'amener, de façon ludique, les prescripteurs à dialoguer sur cette question avec l'équipe. Conçu comme une introduction à une rencontre, cet outil veut simplement attirer l'attention. Il peut être distribué lors de réunions du service public de l'emploi, en amont de la période de recrutements. En outre, sa forme définitive peut comporter une présentation du Jardin, ou d'autres informations utiles.



Quiz

A- En 2006 le pourcentage de femmes dans la ferme s'élève à...; Qu'en pensez-vous ?

- 1 - C'est bien, comment faire plus ?
- 2 - C'est mieux qu'à l'Assemblée Nationale
- 3 - C'est le hasard, on ne s'en occupe pas prioritairement
- 4 - C'est le fruit d'une démarche volontaire entre partenaires et c'est à poursuivre.

B- Pour vous la mixité dans les Jardins, c'est :

- 1 - Une complémentarité intéressante
- 2 - Des problèmes assurés
- 3 - Des ressources supplémentaires, un enjeu économique
- 4 - Une norme iso pour ranger les légumes dans les paniers.

C- Dans la ferme de Cocagne les hommes et les femmes travaillent :

- 1 - En « trois/huit »
- 2 - Souvent ensemble, aux mêmes activités
- 3 - Séparément selon une spécialisation des rôles par sexe
- 4 - Ensemble mais sur des activités différentes

D- Opter pour une approche intégrée dans les Jardins, selon vous, c'est :

- 1 - Quelque chose que vous ne maîtrisez pas encore complètement
- 2 - Du travail et des contraintes supplémentaires
- 3 - Une méthode bio pour traiter les semis
- 4 - Une démarche à mettre en œuvre pour faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes.

E- Des femmes dans la ferme de Cocagne, c'est :

- 1 - Bien, mais uniquement le 1er avril !
- 2 - Des places en moins pour les hommes
- 3 - Intéressant sur le principe mais difficile à réaliser
- 4 - Un moyen d'élargir leur choix professionnel.

F- Que la ferme de Cocagne se préoccupe d'être en capacité d'accueillir et des femmes et des hommes, c'est :

- 1 - A soutenir quand on le peut
- 2 - Juste un effet de mode
- 3 - Une chose qui ne regarde qu'elle
- 4 - Plus que souhaitable et cela participe activement à la construction d'une démarche de développement durable.

Pour connaître votre résultat, reportez vos réponses dans le tableau en entourant les lettres retenues. Observez ensuite dans quelle colonne vous avez le plus de réponses, il vous indiquera votre profil actuel.

	Amusé(e)	C'est comme ça	Conscient(e) mais désarmé(e)	Conscient(e) et en capacité d'agir
A	2	3	1	4
B	4	2	1	3
C	1	3	4	2
D	3	2	1	4
E	1	2	3	4
F	2	3	1	4

Vous avez des réponses en dominante dans la colonne « Amusé(e) »

Vous vous êtes amusé(e)s en répondant à ce quiz ; ce fut une occasion de divertissement, pour vous comme pour nous ! Dès que vous voulez plus sérieusement cerner la démarche égalité et les pratiques développées à la ferme de Cocagne prenez RDV auprès de l'association !

Vous avez des réponses en dominante dans la colonne « C'est comme ça »

Vous pensez que les rôles, les places des hommes et des femmes sont naturellement et une fois pour toutes déterminés, qu'il est vain de vouloir les changer. Et si vous preniez le temps d'aller découvrir les nombreux « petits pas vers l'égalité » qu'au quotidien les encadrant(e)s impulsent afin de donner à chaque personne, la possibilité de choisir en fonction de son projet ?

Vous avez des réponses en dominante dans la colonne « Conscient(e) mais désarmé(e) »

Vous êtes conscient-es des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'IAE, mais vous ne voyez pas toujours comment vous y prendre ni ce qu'il faut faire pour les réduire... De son côté la ferme de Cocagne agit, expérimente, se questionne... N'est-ce pas l'occasion d'une rencontre pour voir ensemble comment marquer ensemble d'autres points en matière d'égalité ?

Vous avez des réponses en dominante dans la colonne « Conscient(e) et en capacité d'agir »

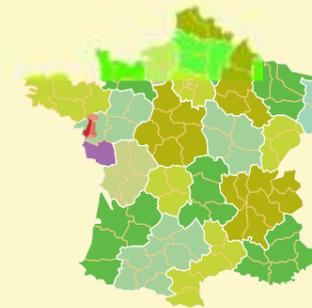
Vous êtes une personne active et déterminée : votre conviction et vos compétences sont en cohérence avec celles de la ferme de Cocagne. Vos expériences conjuguées peuvent être des atouts pour faire avancer plus vite et de façon efficace le Jardin. Une rencontre serait la bienvenue : quand êtes-vous disponible ?

Le Jardin de Saint-Urchaut Jardin de Cocagne de Pont-Scorff

Morbihan (56)
Région Bretagne

La Ferme de Saint Urchaut
56620 Pont-Scorff
Tél. 02 97 32 59 38
Fax 02 97 32 68 71
optim.services@wanadoo.fr
http://optim.services.free.fr

Contact : Sylvie Le Bourhis, directrice



En deux mots



« Les compétences n'ont pas de sexe ». Pour évaluer la parité dans la répartition des tâches, la Ferme de Saint-Urchaut a procédé à un état des lieux participatif des activités. Le but : s'assurer que l'on ne reproduit pas, involontairement, la division sexuée du travail en raison de représentations mentales préconçues, et surtout offrir la possibilité à chacun d'accéder aux activités en fonction de leurs aspirations et de leur projet professionnel, quel que soit le sexe.

Activités non sexuées, reconnaissance des personnes et élargissement des compétences

Contexte



LeJardin de Saint-Urchaut est entré en activité en 2005. Il est né au sein de la structure Optim' services (entreprise d'insertion en espaces verts et bâtiment). Le constat était le suivant : rien n'est proposé aux femmes, sauf quelques actions qui les cantonnent dans des activités traditionnelles de ménage peu valorisantes. D'où la volonté d'ouvrir à Saint Urchaut un lieu mixte où hommes et femmes puissent travailler ensemble et développer de nouvelles compétences.

Lors du premier recrutement, une vigilance toute particulière a donc été portée quant à la répartition hommes/femmes : « On a décidé d'être très stricts, d'embaucher autant de femmes que d'hommes. Et depuis que le Jardin existe, les femmes sont présentes, il a au moins permis cela », explique la directrice. Les

partenaires, PLIE, missions locales, ANPE et autres, connaissent et reconnaissent cette démarche volontariste. « Il n'y a pas de soucis, hommes et femmes sont là. Cependant, c'est peut-être aujourd'hui la première fois qu'il y a une organisation et une anticipation en terme d'égalité des chances entre les hommes et les femmes ».

A présent, l'objectif est d'aller plus loin, de poursuivre par d'autres actions, en commençant par analyser les activités des hommes et des femmes au Jardin. Entre autres, l'encadrant technique veut s'assurer qu'il ne participe pas de façon non intentionnelle à la reproduction de la division sexuelle du travail. D'où l'idée de tout mettre à plat, de permettre aux salarié(e)s de dire ce qu'ils font... et ce qu'ils en pensent !

Démarche



• Réalisation de l'état des lieux des activités :

Les salarié(e)s sont invité(e)s à lister l'ensemble des tâches et activités, puis à les classer par grands domaines d'activités (préparer la terre, les semis, semer/planter, entretenir les légumes, le matériel et les locaux, récolter, préparer la distribution).

Le fruit de ce travail est ensuite retranscrit dans un arbre de compétences vierge, dans lequel chaque personne se positionne dans les branches de l'arbre qui correspondent à son activité. Ce travail donne lieu à un échange/débat entre jardiniers et encadrants. Pour chaque branche et activité, le degré de mixité est évalué puis analysé.

• Analyse des résultats

Cet état des lieux révèle qu'il n'y a pas d'exclusivité masculine ou féminine dans les activités : l'organisation du

travail au sein du Jardin évite les tâches systématiquement dévolues aux femmes et celles traditionnellement dévolues aux hommes. Globalement il n'y a pas de souhait - ni chez les hommes ni chez les femmes - d'aller vers une plus grande diversité des tâches. Néanmoins, il reste une marge de progrès afin que les femmes puissent participer aux activités qui font appel soit à la force physique soit à l'utilisation de matériel technique et à moteur.

Objectifs:

- Rendre visible le travail de chaque salarié(e).
- Disposer d'un outil qui donne des repères sur les efforts restant à faire pour parvenir à une réelle mixité dans les tâches.

Regards croisés

Témoignages recueillis par Maria, accompagnatrice sociale

Patricia, jardinière

Quelles sont les tâches que vous réalisez au Jardin?

Effectuer des semis, planter des légumes, palisser des tomates, tuteurer, installer les bâches, butter les poireaux, récolter les légumes, installer le système d'arrosage, débroussailler, et puis l'entretien des locaux, et la composition des paniers...

Pensez-vous réaliser toutes les tâches au Jardin? Si non, pourquoi?

Non. Je n'ai toujours pas manipulé le traitement de la terre et la fertilisation. Je n'ai pas utilisé toutes les machines telles que le semoir, la planteuse et le tracteur. Le tracteur est exclusivement utilisé par les encadrants techniques.

Pensez-vous que les tâches au Jardin sont bien réparties entre les hommes et les femmes? Si non, pourquoi selon vous?

Non, car ce sont exclusivement les hommes qui manipulent les machines, car elles sont trop lourdes, par exemple la machine pour le purin d'ortie.

Mais si nous adaptions le travail en réduisant la quantité de liquide, vous pourriez le faire?

Ah oui bien sûr, mais il est vrai que je ne l'ai jamais demandé aux encadrants.

Vous pensez à d'autres tâches?

Les hommes font rarement les semis en plaque, car c'est un travail minutieux. Ils s'occupent le plus souvent de l'entretien et de la réparation de l'outillage. Même si je sais réparer certains outils, il est plus facile d'aller voir les garçons pour leur demander de les réparer. C'est plus par réflexe que nous le faisons. Sinon, chacun fait spontanément l'ensemble des tâches d'entretien des locaux.

Patricia, jardinière et Sylvie, directrice



Regards croisés



Sylvie, directrice

Ce travail a permis à l'équipe de se poser la question de la parité dans la répartition des tâches et de réfléchir à notre mode d'organisation pour assurer de manière plus rigoureuse cette parité. S'il a permis des progrès dans ce sens, il reste néanmoins de nombreux freins qui restent à lever.

En effet, la confection des paniers est réalisée depuis le début exclusivement par des femmes. Cela nous renvoie à des images ancrées dans les mentalités où les tâches demandant méthode et application sont réservées au genre féminin.

Les travaux de force sont encore réalisés par des hommes. Sans doute parce que les outils sont peu adaptés en raison de leur poids ou de leur maniement qui demandent une force physique dont sont dépourvues certaines femmes en raison de leur petite taille. Mais, pour la même raison, certains hommes en sont aussi exclus de fait. A nous de réorganiser le travail (achat de matériel adapté, diminution du port de charge, etc) afin de diminuer la pénibilité. Les hommes et les femmes n'en seront que soulagés. Par ailleurs, l'encadrant est également tenu à une certaine notion de rentabilité, les paniers doivent être réalisés en temps et en heure. Il n'a donc pas toujours le temps de prendre la mesure de cette répartition des tâches.

Offrir une variété d'activités aux femmes et aux hommes en fonction de leurs aspirations, quel que soit leur sexe, tel est l'enjeu. Ce sont les expériences de travail qui développent des compétences: plus il y a d'activités réalisées, plus il y a possibilité d'acquiescer une confiance en soi, de nouveaux savoirs, d'aller vers la polyvalence... Les compétences n'ont pas de sexe. Les savoirs, savoir-faire et savoir-être sont acquis tout au long de la vie et se construisent dans une pratique quotidienne. Cela ne veut pas dire qu'il faut que tout le monde fasse tout mais que chacune et chacun puisse faire ou apprendre à faire ce qui est en cohérence avec son projet.

Pierre, encadrant technique

Depuis l'intervention d'Isabelle Eon, je mixte davantage les groupes et aujourd'hui, je fais plus attention à la rotation des tâches entre les hommes et les femmes. Néanmoins, il reste des freins culturels à lever. La tendance est de réserver certaines tâches à des femmes, telle que la confection des paniers, sur des prétextes de qualités qu'auraient les femmes (minutie et méthode) et dont seraient dépourvus les hommes.

Certaines machines, telles que le semoir, sont exclusivement utilisées par les hommes, pourquoi?

En effet, le semoir est difficile d'utilisation dans les pentes. Il faut être endurant et robuste au niveau des bras. Par contre, le semoir peut être utilisé sur le plat par une femme car sa manipulation nécessite moins d'effort physique. Mais pour autant, aucune ne l'a encore jamais utilisé. Il reste du travail à faire pour l'équité dans ce domaine. Les machines telles que la herse rotative, ou le vibroculteur* sont tractées, et seuls les encadrants sont habilités à conduire le tracteur (pour des questions d'assurance et de sécurité).

Pourquoi les hommes font-ils rarement les semis?

Ce n'est pas une question de tâches féminines ou masculines mais c'est plus une question de personne: c'est un travail qui demande énormément de concentration et de minutie et certaines personnes ont beaucoup de difficultés à se concentrer. Pour le moment, dans notre groupe actuel, ce sont des hommes qui ont ces difficultés. Mais nous avons aussi une jardinière qui n'effectue jamais de semis pour les mêmes raisons.

* Outil à dents souples, utilisé pour la préparation de la terre avant les semis.

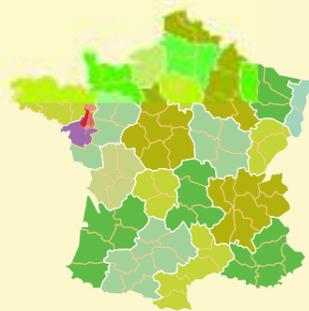
Jardin de Cocagne Nantais Carquefou

Loire-Atlantique (44)
Pays de la Loire

Vieille Ville
44483 Carquefou Cedex

Tél. 02 40 68 91 67
Fax 02 48 69 05 35
jdcnantais@orange.fr

Contact : Marianne Loustalot, directrice



Le contrat mixité, des moyens pour des conditions de travail adaptées aux hommes et aux femmes

En deux mots



Le jeune Jardin de Cocagne nantais a pu bénéficier du « contrat mixité », une aide financière des Délégations locales aux droits des femmes et à l'égalité, pour améliorer les conditions d'accueil et de travail des femmes. Cette aide a permis d'investir dans des équipements sanitaires et des outils permettant de réduire la pénibilité.

Contexte



Le Jardin de Cocagne de Carquefou a démarré en 2006. Après quelques semaines de vie commune dans des installations temporaires qui font tout à la fois office de vestiaires, bureau et salle commune, les encadrant(e)s du Jardin se sont vite rendus compte de l'importance de la qualité des conditions de travail.

Alors, lorsqu'ils projettent l'achat d'une maison en bois, ils veillent dès le départ aux espaces distincts et suffisants pour répondre aux besoins des personnes et se conformer aux normes du droit du travail.

L'objectif est double :

- offrir un accueil adapté aux hommes et aux femmes, par des conditions de travail accessibles et adaptées au plus grand nombre,
- réduire la pénibilité du travail.

Démarche



- Recueil des besoins du personnel
- Choix du matériel adapté dans l'optique d'améliorer :
 - les conditions d'accueil : toilettes, douche, lavabo, etc.
 - les conditions de travail et réduire la pénibilité : « ergo-siège » (matériel permettant de soulager la posture à genoux et de réduire les problèmes de circulation), brouette à deux roues, etc.
- Recherche et établissement de devis
- Montage du dossier « contrat mixité », auprès de la Délégation locale aux droits des femmes et à l'égalité
- Réalisation des travaux et des achats.

« La délégation aux droits des femmes est prête à financer tout matériel qui permettrait aux femmes un meilleur accès à un métier et à un poste de travail.

Par exemple, dans un Jardin de Cocagne, il est difficile pour certaines femmes de porter les brouettes car elles ont en général moins de force physique que les hommes. Nous avons donc proposé d'acheter des brouettes à deux roues qui sont plus stables et qui répartissent mieux la charge.

Le dossier doit être rédigé avec des devis, il faut donc impérativement rassembler les devis avant le dépôt du dossier. J'ai déposé le dossier en main propre à la délégation en justifiant les investissements. Ce qui me semble important c'est de lui donner les arguments car elle-même doit défendre le dossier à la préfecture. »

Marianne Loustalot, directrice



Evaluation et perspectives



Le contrat mixité a permis :
 • d'améliorer les conditions d'accueil des femmes par le financement à hauteur de 50 % (achat, pose et installation) :
 - d'un toilette supplémentaire,
 - d'une douche,

- d'un lavabo,
 - de paravents.

• de réduire la pénibilité du travail par le financement à hauteur de 50 % de l'achat « d'ergo-sièges ».

Les locaux séparés homme-femme sont particulièrement appréciés des femmes dans la mesure où elles ont une exigence de propreté supérieure aux hommes... Pour ce qui est du matériel, c'est plus délicat car les hommes sont très preneurs aussi des acquisitions... ! ».

Marianne Loustalot, directrice

Pour en savoir plus

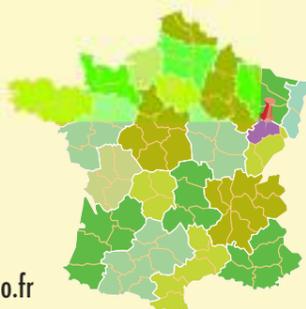
- Les aides possibles, page 60-61
- Le contrat mixité est disponible auprès des délégations régionales et/ou départementales des droits des femmes et à l'égalité. (Coordonnées sur www.femmes-egalite.gouv.fr)

Les Jardins du Montvaudois Jardin de Cocagne d'Héricourt

Haute-Saône (70)
Région Franche-Comté

20, rue Blaise Pascal
70400 Héricourt
Tél. 03 84 46 72 29
Fax 03 84 46 72 29
Jardins.montvaudois@wanadoo.fr

Contact : Marie-Agnès Rondot, directrice



Contexte



Pour diversifier leurs activités, les Jardins du Montvaudois se sont lancés dans le projet « bûcheronnage ». Entre autres démarches, nécessaires ou souhaitables, la rédaction d'un cahier des charges afin d'obtenir le financement de matériels nécessaires à l'activité, et la demande d'un accompagnement extérieur (Dispositif Local d'Accompagnement) pour le montage du projet. Cette nouvelle activité va permettre d'élargir les choix professionnels en direction des personnes accueillies.

Le Jardin souhaite maintenir la mixité dans l'effectif, y compris dans la nouvelle activité. Consciente qu'une approche dite « neutre » du projet ne produira pas les mêmes effets pour les hommes et pour les femmes, l'équipe anticipe et repère en amont du projet, les attentions à avoir, les questions à se poser pour permettre une prise en compte effective de l'égalité des chances hommes/femmes.

Démarche



Pour ce faire, l'équipe a réalisé un outil à usage interne (une sorte de pense-bête) qui reprend les questions à se poser selon cinq axes (voir ci-contre).



Anticiper l'égalité dans un projet de diversification

En deux mots



Quand on démarre une nouvelle activité, il faut anticiper et être attentif à ce que les conditions soient aussi favorables aux hommes qu'aux femmes, d'autant plus lorsque cette activité est, dans l'imaginaire collectif, essentiellement masculine, tel que le bûcheronnage. C'est ce qu'ont fait les Jardins du Montvaudois en répertoriant chaque point de vigilance pour que l'égalité des chances soit respectée.

Permettre l'égal accès des hommes et des femmes lors des recrutements

Questions

- Est-ce qu'il y a des femmes qui travaillent dans des « activités bois » au sein des deux structures proches d'Héricourt (Chantier environnement et Jardin d'Icare) ? Si oui, comment ont-elles été recrutées, que font-elles ? Si non, pourquoi ?
- Si le recrutement se fait en externe :
 - quels partenaires rencontrer : les « habituels » et/ou des nouveaux ?
 - l'argumentaire prévu est-il suffisamment construit pour avoir un réel impact auprès des partenaires ?
 - les supports d'information sont-ils en cohérence avec le discours (plaquette) ?
- Si le recrutement se fait en interne :
 - l'information donnée s'adresse-t-elle à tous les salarié(e)s ?
 - les critères retenus lors de l'entretien favorisent-ils l'un des deux sexes ?

Sélectionner du matériel adapté aux salarié(e)s du Jardin, hommes et femmes

- Quels enseignements retenir du matériel déjà existant au Jardin (en terme de facilité, simplicité, difficulté) ? Qu'en disent les utilisateurs et utilisatrices ?
- Quelle est la qualité (professionnelle, amateur) d'outillage qui convient le mieux aux personnes, par rapport au poids, à la sécurité, à l'efficacité ?
- Quel est le type de matériel apprécié par les équipes de bûcheronnage locales ? Faut-il envisager des formations pour faciliter la prise en main, le bon usage du matériel ?

Organiser les tâches et les activités en tenant compte des potentialités de chaque personne

- Quelle longueur de coupe (1 mètre, 50 cm, 30 cm...) ?
- Quel type de conditionnement (palettes, caisses) ?
- Quel mode de transport du bois sur le lieu de travail (brouette à deux roues, remorque) ?
- Quelle répartition dans le travail (spécialisation, polyvalence...) ?
- Quelle méthode de travail (en équipe, en solo...) ?
- Quelle évaluation de l'organisation prévoir, avec quelle fréquence ?

Définir les conditions de travail aussi favorables aux hommes qu'aux femmes

- Quelle prise en compte du temps de travail supplémentaire et des transports à effectuer pour aller sur le lieu de coupe ?
- Quels horaires de travail (repas sur place, possibilité de rentrer chez soi le midi, etc.) ?
- Quel degré d'exigence en terme de cadence, de production ?
- Quel confort prévoir (abri si mauvaise météo, sanitaires possibles) ?
- Quelle prise en compte de la sécurité ? Faut-il prévoir une formation sur ce thème ?
- Quelles attentions, quelles postures, quels messages prévoir pour une bonne ambiance du travail et des comportements respectueux entre les personnes ?

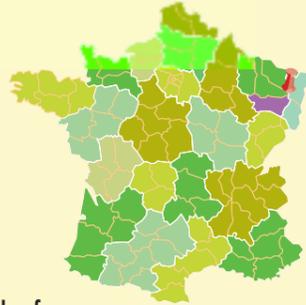
Préparer la sortie des personnes

- Les informations prévues sur les offres locales d'emploi en direction des salarié(e)s sont-elles objectives ?
- Les informations prévues sur les compétences développées au Jardin en direction des employeurs potentiels sont-elles objectives ?

Les Jardins de Prométhée Jardin de Cocagne de Provençères-sur-Fave

Vosges (88)
Région Lorraine

91/93, Grande Rue
88490 Provençères-sur-Fave
Tél. 03 29 51 77 93
Fax 03 29 51 77 93
lesJardinsdepromethee1@wanadoo.fr



“ Tous utilisateurs ? Alors tous nettoyeurs ! ”

En deux mots



Aux Jardins de Prométhée, sous l'impulsion de l'équipe encadrante, chaque salarié prend en charge l'entretien des locaux, à tour de rôle. Cette action a permis de casser la représentation domestique des tâches ménagères, d'amener hommes comme femmes à réfléchir sur leur image du travail, qu'il soit domestique ou professionnel.

Contexte



Les Jardins de Prométhée à Provençères-sur-Fave accueillent 18 salarié(e)s. Ceux-ci réalisent des activités de production au sein du Jardin mais ils sont également responsables de l'entretien des locaux communs dont dispose l'association (salle de repas, de réunion, bureaux, stockage des légumes...).

Sans intervention de la part de l'équipe encadrante, force est de constater qu'une division sexuelle du travail s'installe systématiquement : l'entretien des locaux est pris en charge par les femmes et délaissé par les hommes.

Les responsables décident alors d'instaurer une organisation égalitaire... pour changer les habitudes des femmes et des hommes dans le domaine des tâches ménagères.

Démarche



Les responsables se sont d'abord adressés à l'ensemble des salarié(e)s du Jardin lors d'une réunion d'équipe pour présenter les objectifs et les enjeux de ce changement. Ils

ont ensuite établi un ordre de passage sur une liste affichée dans la salle commune, où le nom de chaque salarié(e) est noté dans l'ordre alphabétique (neutralité). Ainsi, à tour de rôle, chaque salarié(e) effectue seul(e) les 4 heures de ménage à effectuer deux fois par semaine. Pour évaluer l'action et permettre l'expression des salarié(e)s, ils leur ont proposé des entretiens individuels.

Retour sur expérience



Le point de vue... des femmes

Lors des entretiens individuels, les femmes ont pu :
- prendre conscience du schéma qu'elles reproduisaient, comprendre que le fait de lâcher prise sur cette activité de ménage n'enlevait rien à leur place dans le Jardin,
- se rendre compte que leur identité de femme n'était

pas remise en cause, s'apercevoir que ce temps libéré leur permettait de prendre part aux activités de production à part égale avec les hommes.

Les échanges ont aussi mis en évidence qu'elles associaient milieu du travail et milieu familial. « A la maison quand tout est propre, ça roule, je suis valorisée par la famille ; je pensais qu'au Jardin c'était la même chose, que le fait de faire le ménage était une condition pour être reconnue » a remarqué une salariée.

Le point de vue... des hommes

Au début de l'action, les hommes étaient partagés. Si certains ont immédiatement adopté la démarche de changement (« Nous sommes tous utilisateurs des locaux, il est normal que tout le monde s'y colle » a déclaré l'un d'eux), d'autres nettement moins. Certains hommes

ont estimé que ces tâches ne constituaient pas réellement du travail. Selon une des responsables : « Ils ont changé d'avis et moins rigolé après avoir fait 4 heures de ménage en respectant les exigences de propreté assignées ».

Les conditions de réussite

- La cohésion de l'équipe encadrante (deux femmes et un homme) autour de l'idée. Ainsi, par exemple, un jardinier peu enclin à effectuer les tâches ménagères n'a pas trouvé « secours » auprès de l'encadrant.
- La démarche a concilié temps collectif et temps individuel, permettant à chacun et chacune de recevoir la même information, puis d'exprimer ses craintes, ses résistances.
- L'ordre de passage retenu (selon l'ordre alphabétique) par les encadrants instaurait la neutralité.
- L'humour a permis aussi de dédramatiser, de faire accepter plus facilement la nouvelle organisation.



● La division sexuelle du travail : pourquoi la déconstruire ?

● Dans la sphère professionnelle, la ségrégation s'articule autour des deux principes complémentaires contraires à l'avènement de l'égalité :

- - celui de la séparation qui affirme qu'il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes,
- - celui de la hiérarchisation qui estime qu'un travail d'hommes vaut plus qu'un travail de femmes.

● Annie Busset, de l'Université de Nantes, montre dans *L'inversion impossible ?... ou, Qu'est-ce qu'un travail de femme ?* que la nature des tâches ménagères n'est pas en question, mais plutôt leur définition comme travail, ou comme non-travail. Selon elle la partition privé/public définit un « travail de femme ».

● «...Les tâches domestiques ne sont jamais explicitées : comme si tout un chacun savait très bien ce que veut dire « faire le ménage ou la cuisine ». Cet implicite est rendu possible par l'assignation domestique des femmes et leur socialisation sexuée : quand des femmes sont employées pour des tâches d'aide à domicile, elles sont censées effectuer pour autrui les mêmes tâches (...).

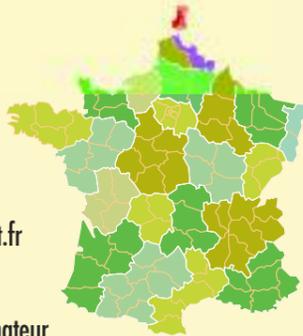
● ...la partition privé/public qui structure la vie quotidienne dans les sociétés occidentales contemporaines définit en même temps une division sexuelle du travail et des positions sociales attachées au sexe. L'assignation des femmes au domestique n'est pas simplement d'ordre spatial, elle définit aussi un rapport social qui leur impose des règles d'action différentes de celles appliquées par les hommes, et qui se retrouvent dans l'exercice même de tâches salariées. Par la socialisation domestique, les femmes apprennent certes à cuisiner et à repasser, mais elles apprennent surtout que le travail de femme n'existe pas, elles apprennent à se situer dans le monde social comme des dispensatrices d'amour, par l'intermédiaire de tâches d'attention à autrui vécues comme de simples manifestations de leur personnalité. Même quand il est salarié, le travail de femme appartient au monde domestique du fait de sa composante en amour....».

AFEJI - Jardins de Cocagne "Les Hauts de Flandre"

Nord (59)
Région Nord-Pas-de-Calais

752, route de Furnes
59495 Leffrinckoucke
Tél. 03 28 69 25 13
Fax 03 28 51 15 75
afeji.jardinecocagne@nordnet.fr
Web : www.afeji.org

Contact : Guy Lafleur, coordonnateur,
et Olivier Mercier, chargé de mission



La culture comme support au changement des mentalités

En deux mots



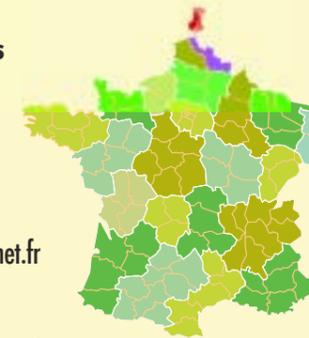
Une sortie culturelle au cinéma a servi de support pour initier des échanges et l'expression des salarié(e) sur la question des rôles et représentations. Le point de départ d'une réflexion sur nos attitudes et les relations entre les personnes.

AFEJI - Jardins de Cocagne "Les Hauts de Flandre"

Nord (59)
Région Nord-Pas-de-Calais

752, route de Furnes
59495 Leffrinckoucke
Tél. 03 28 69 25 13
Fax 03 28 51 15 75
afeji.jardinecocagne@nordnet.fr
Web : www.afeji.org

Contact : Guy Lafleur, coordonnateur,
et Olivier Mercier, chargé de mission



Sensibilisation à la lutte contre les discriminations

En deux mots



Confronté à des situations difficiles liées à la discrimination, le Jardin a conduit une action de sensibilisation de l'équipe encadrante dans le but de les outiller dans leurs actions quotidiennes.

Contexte



Selon certains salarié(e)s des Jardins des Hauts de Flandre, il existe des tâches pour les femmes, d'autres pour les hommes et ils considèrent cela comme étant « normal ». Mais ce n'est pas le point de vue des encadrant(e)s. D'où l'idée de proposer un débat qui permette de faire le point, de faire prendre conscience du poids des stéréotypes et des représentations.



Retour sur expérience



« Difficile d'évaluer objectivement l'impact, parce que nous sommes sur du ressenti, ça se passe au niveau des relations interpersonnelles, au quotidien. Ça donne lieu à des échanges, ça amène à réfléchir sur nos attitudes.

Démarche



Les salarié(e)s, accompagnés par quelques encadrants, sont allés voir le film Billy Elliot. L'histoire d'un jeune garçon issu d'une famille ouvrière minière que tout prédispose à faire de la boxe (héritage familial). Or cet enfant n'a qu'une seule passion : la danse.

La projection a donné lieu à un débat. Ils ont pu exprimer leur point de vue, l'argumenter et prendre conscience de l'aspect réducteur des « choix » lorsqu'ils sont uniquement déterminés par le sexe de la personne.

Certaines personnes, surtout des hommes, se sont clairement positionnées dans un premier temps, comme n'acceptant pas le choix de l'enfant, puis ont changé d'avis. Ils ont réalisé que le fait de ne pas se cantonner aux rôles traditionnellement affectés à son sexe offre plus d'opportunités (en matière d'emploi, de loisirs, etc.). « Si la personne est heureuse dans son activité, qu'elle soit jugée féminine au masculine cela n'a pas d'importance. Personne n'a à décider pour elle ».

Nous sensibilisons les prescripteurs car les freins que nous avons se situent davantage au niveau du recrutement. Il faut rappeler que ce n'est pas un métier d'homme. Nous faisons également attention à la communication ; pour notre plaquette de présentation, nous avons choisi une photo avec un homme et une femme. »

Contexte



Au-delà de leur mission d'insertion socio-professionnelle, les Jardins de Leffrinckoucke s'inscrivent dans une démarche d'évolution sociale et citoyenne durable. Aujourd'hui, les Jardins accueillent des personnes des pays de l'Est, d'Afrique, des personnes âgées de plus de 45 ans, des personnes reconnues handicapées par la COTOREP, etc.

Les hommes et les femmes qui constituent l'équipe d'encadrement ont eu l'occasion de constater des comportements discriminatoires, et souvent de façon implicite.

Il s'agit dans un premier temps de sensibiliser les encadrant(e)s, de les doter de compétences en matière de lutte contre les discriminations afin de les outiller dans leurs actions quotidiennes.

Démarche



Déroulement de l'action de sensibilisation

- 1^{re} approche théorique pour cerner la problématique :

Définition du terme discrimination, le cadre juridique, les différentes formes de discrimination, les concepts, les dispositifs existants.

- Repérage des différents types de discrimination à l'œuvre dans les Jardins :

Analyse des situations de travail et des pratiques,

Élaboration d'un état des lieux des discriminations (quoi ? où ? quand ?...).

- Identification des pistes d'action à mettre en œuvre.

Résultats :

Des situations discriminantes qui se manifestent au sein des Jardins ont été repérées. Elles ont émergé à partir d'un tour de table et sont assez peu nombreuses.

Exemple de situation rencontrée devant être rapidement traitée pour éviter de déclencher des discriminations raciales.

Un encadrant reçoit en entretien individuel les doléances d'un salarié qui se plaint des avantages accordés aux personnes étrangères, notamment en terme d'aide financière, des services publics. Ce salarié recherche la connivence, la complicité de l'encadrant. A sa façon, il tient des propos qui font partie de ce que l'on appelle le racisme ordinaire.

Les propositions d'action retenues :

- En premier lieu, mener une réflexion avec l'équipe encadrante sur les arguments :

- à renvoyer immédiatement, à chaud, afin d'éviter les malentendus,
 - à diffuser à froid, en amont et en aval de l'acte de discrimination, pour le prévenir et le désamorcer.
- Animer ensuite une séance collective de travail auprès des salariés, illustrée par des exemples de discrimination afin que chacun puisse s'exprimer.

Pour ces différentes situations, quelques principes ont été avancés :

- informer en amont à l'oral et dans les écrits,
- agir sur le vif quand il y a discrimination sur le lieu de travail,
- expliquer, donner du sens, réaffirmer la position du Jardin, rappeler la loi.

AFEJI - Jardins de Cocagne "Les Hauts de Flandre"

Nord (59)
Région Nord-Pas-de-Calais

752, route de Furnes
59495 Leffrinckoucke
Tél. 03 28 69 25 13
Fax 03 28 51 15 75
afeji.jardindecocagne@nordnet.fr
Web : www.afeji.org

Contact : Guy Lafleur, coordonnateur,
et Olivier Mercier, chargé de mission



Des saynètes de théâtre pour interroger nos comportements

En deux mots



Les jeux de rôles, parce qu'ils nous permettent d'être spectateur et acteur, ont une vertu pédagogique intéressante pour attirer l'attention sur nos comportements et attitudes. Le Jardin de Cocagne de Zudausques a expérimenté cette voie pour aller vers des comportements plus égalitaires et respectueux.

Suite à la présentation de chaque saynète, le débat est ouvert, en petits groupes, à partir de cette question : « Existe-t-il d'autres solutions? ».

Les participant(e)s viennent ensuite rejouer la saynète avec la proposition faite pour plus d'égalité. Ce qui va de nouveau donner lieu à des échanges, puis à la « valida-

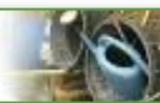
tion » des attitudes et des comportements souhaités, voire exigés dans un Jardin.

Un schéma a été produit à la fin de l'expérience qui rend visible les valeurs, les comportements vers lesquels il faut tendre si l'on souhaite promouvoir des comportements respectueux et égalitaires dans un Jardin de Cocagne.

Agir pour l'égalité des chances, c'est travailler au quotidien dans les dimensions suivantes

Tendre vers des pratiques et des comportements égalitaires au travail

Contexte



Ricanements, indifférence, violences verbales, clichés... Les Jardins des Hauts de Flandre n'échappent pas au

poids des stéréotypes, aux représentations véhiculées par les médias. Comment faire progresser les attitudes, paroles, comportements entre les femmes et les hommes? Comment les prévenir, les affaiblir, s'en libérer? Très concrètement, au quotidien, sur le lieu de travail, quelle ligne de conduite se donner? Comment remettre en haut de l'affiche l'égalité?

Démarche



L'action retenue a été d'organiser des jeux de rôles, sur le principe du théâtre-forum (Augusto Boal)*, afin :

- d'informer les participant(e)s de l'évolution du droit en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,
- d'attirer l'attention de chacun et chacune sur les attitudes et comportements habituels en situation de travail qui stigmatisent les places, les rôles attendus des uns et des autres,
- de rechercher des propositions communes.

Les équipes sont mixtes, composées des jardinier(ère)s et de l'équipe permanente. Les animateurs, un homme et une femme, jouent des saynètes : il s'agit de situations de la vie quotidienne au travail qui prêtent à discussion sur la mixité et l'égalité des chances.

Thème 1	Quoi de neuf sur le nom de famille? Un mariage, des jumeaux, quels noms?
Thème 2	Les publicités, quels clichés? Elles nous submergent, elles crient, elles s'imposent. On les consomme, ou pas? Lesquelles retenir si l'on veut être dans une dimension égalitaire?
Thème 3	Utiliser le motoculteur? C'est trop dur pour une fille! Quelle possibilité d'apprendre à s'en servir, indépendamment du sexe?
Thème 4	L'atelier soupe! (Un homme qui tourne autour des femmes de l'atelier de transformation, il n'ose pas entrer, a peur que l'on se moque de lui.) Avoir la liberté de choix : faire ce que l'on veut faire, être ce que l'on veut être.
Thème 5	La sciatique. La répartition des rôles, l'entraide, le travail en équipe.
Thème 6	Les tâches répétitives, ingrates, connotées. La journée est finie, dans la salle commune, un « gars » fume, une fille balaise.

Valoriser le travail réalisé,
Donner la même valeur aux
différentes activités

Respect des
différences et modes
de vie des personnes

Accroissement des compétences
des hommes et des femmes quelque
soit le sexe de la personne
Prise en compte des périodes
d'apprentissage

Respect des choix des personnes
et attribution d'une même valeur
aux besoins et attentes des
personnes

Partage des tâches
« ingrates » ou répétitives

Information sur les
nouveaux droits relatifs
aux couples et à la famille
ou répétitives

Solidarité dans les équipes
notamment
dans les tâches pénibles

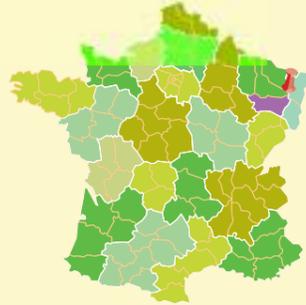
Les Jardins de Prométhée Jardin de Cocagne de Provençères-sur-Fave

Vosges (88)
Région Lorraine

91/93, Grande Rue
88490 Provençères-sur-Fave

Tél. 03 29 51 77 93
Fax 03 29 51 77 93

lesJardinsdepromethee1@wanadoo.fr



Utiliser l'histoire comme éclairage du présent Évaluer les changements

En deux mots



Revisiter le passé, pour donner à voir l'histoire réelle des femmes en battant en brèche l'idée reçue que les femmes n'ont pas d'autres histoires que celle de mère et d'épouse, tel est l'axe choisi par les Jardins de Prométhée pour promouvoir l'égalité. La concrétisation de cette idée est la création d'une parcelle médiévale au sein du Jardin.

Contexte



Lors de leur réunion, les responsables du Jardin de Prométhée évoquent avec les salarié(e)s les sujets quotidiens liés au travail mais ils dépassent aussi volontiers cette seule dimension pour aller vers des sujets transversaux d'actualité.

Les femmes ont-elles toujours eu des rôles, des places différentes des hommes? Quelles similitudes y a-t-il entre hier et aujourd'hui, au sein de la famille au travail? Comment arrive-t-on aux situations actuelles (situations qui comportent toujours des inégalités même si certaines ont disparu ou diminué)? Comment comprendre, interpréter et se situer dans l'histoire?

Afin de « poser des jalons pour une réflexion » et donner des clefs de lecture aux salarié(e)s, l'idée est de revisiter le passé. Pour la responsable du pôle insertion, « Il faut casser les représentations et montrer que cela n'a pas toujours été ainsi. Il s'agit de mettre en valeur des éléments du passé pour aller vers le futur, faire du lien entre les périodes. C'est aussi faire prendre conscience que les différences sociales sont construites, qu'elles ne sont ni universelles ni inchangeables, et que l'on peut changer la donne. Bref qu'il est possible de conduire sa vie en choisissant d'autres trajectoires ». Avec, en toile de fond, l'idée que ce plongeon ou retour dans le passé favorise par la suite de nouveaux comportements individuels...

Démarche



● La création de la parcelle médiévale

Les recherches nécessaires à la reconstitution d'un Jardin médiéval a permis aux salariés de découvrir l'importance et la variété du travail des femmes, notamment en ce qui concerne leur responsabilité par rapport à la nourriture, aux plantes médicinales, aux cérémonies religieuses, au « beau », etc. (voir encadré ci-contre).

Les salarié(e)s ont effectué des recherches sur les plantes locales cultivées à l'époque médiévale. Chaque personne était responsable d'une plante de l'époque: connaissance de l'histoire, de la variété, du pouvoir, etc.

La place et le rôle des femmes au Moyen-Age

« Ce Moyen-Age n'était pas aussi sombre qu'on l'imagine trop souvent. Les femmes du petit peuple avaient d'ailleurs dans cette société médiévale une place et une reconnaissance qu'elles ont perdu par la suite. Elles jouissaient d'une assez grande liberté. Majeures à douze ans, elles étaient libres de gérer leurs biens, de se marier, et même de voter dans les assemblées villageoises. Une grande part du travail de la terre leur était dévolu. C'est elles également qui produisaient les plantes médicinales. Étant celles qui nourrissaient et qui soignaient, elles possédaient un statut très respecté, même si l'on était loin d'un traitement d'égalité avec les hommes ».

Valérie Dumoutier, directrice

Autres objectifs de ce projet singulier: pouvoir accueillir des personnes de l'extérieur pour rompre l'isolement des jardiniers, changer l'image du Jardin. Lors des visites, certains jardiniers réalisent des animations pour faire découvrir la parcelle et la vie au Moyen-Age, ils peuvent ainsi transmettre leurs savoirs. Ceci est important en terme de valorisation, d'estime de soi, de relations sociales.

● L'axe égalité des chances hommes/femmes

Dès le départ, la responsable du pôle insertion a pensé à intégrer la dimension hommes/femmes aux différentes étapes de l'action: la communication, l'animation, la prise de parole, et bien sûr l'évaluation.

L'évaluation vise à répondre à ces questions: Quels changements pour les femmes et les hommes suite aux animations dans la parcelle médiévale? En terme de confiance en soi, d'estime de soi, de développement de compétences?

Trois outils ont été construits pour l'évaluation, ils permettent à chaque salarié(e) de:

- s'auto positionner,
- s'auto questionner,
- s'auto évaluer.

Outil d'auto positionnement	Outil d'auto questionnement	Outil d'auto évaluation
L'état des lieux	Les apprentissages	Les compétences
Ce que je pensais avant de commencer ce travail sur la parcelle Ce que j'ai découvert, appris sur moi, sur les autres, sur l'histoire Ce que j'ai aimé faire, quand, avec qui, comment Ce qui m'a aidé, pour parler, pour retenir, pour expliquer... Ce qui va me servir dans ma famille, dans le travail... Ce que je pense après avoir mené cette action Ce qui m'a le plus marqué Autres remarques	Comment je m'y suis pris(e) pour apprendre de nouvelles choses? Comment je m'y suis pris(e) pour organiser mon travail? Comment je me suis préparé(e) pour exprimer ce que je sais? Comment je m'y suis pris(e) pour intéresser les visiteurs?	Analyse de l'expérience d'animation de la visite de la parcelle médiévale à partir d'un tableau comportant quatre questions (je fais quoi? je fais attention à quoi? je suis comment avec la personne? je vise quoi?) afin de faire ressortir les compétences (savoir, savoir-faire et savoir-être) mobilisées.

Voir aussi l'article de L'Arrosoir 17 (page 2), concernant la création de la parcelle médiévale (téléchargeable sur notre site internet)

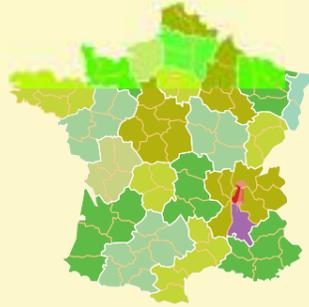


Les Jardins de Cocagne en Baronnies

Drôme (26)
Région Rhône-Alpes

Maison Communale
26110 Les Pilles

Tél. 04 75 26 43 36
Fax 04 75 26 43 36
pontias@club-internet.fr



« La mixité, point de départ d'une possible égalité »

En deux mots



Au Jardin de Cocagne des Baronnies, la mixité est ancrée. L'équipe encadrante a recueilli la parole des salarié(e)s pour évaluer les effets de la mixité et savoir ce qu'ils en pensent. Leurs propos mettent toujours en avant l'idée de diversité, de complémentarité, d'ambiance plus sereine au travail.

Personne ne souhaite la non-mixité. La quasi totalité y voit des avantages : « Je trouve cela très bien, tant mieux, deux énergies différentes et je trouve la mixité des âges également très bien ».

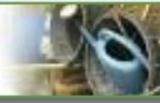
En matière d'encadrement, on constate deux tendances : certaines femmes et certains hommes vont être plus à l'aise pour s'exprimer et parler avec un encadrant(e) de son sexe ; d'autres sont dans une logique de complémentarités : « Mes demandes sont formulées à l'un ou à l'autre en fonction du domaine dont il s'occupe, pas en fonction du sexe de l'encadrant », dit un jardinier.

Quels sont les apports de la mixité ? Pas si évident de le dire, mais les réponses des hommes et des femmes, là encore, vont dans le même sens : « Ce serait moins bien ;

sans mixité on perdrait quelque chose, cela enfermerait », pense un jardinier. « C'est plus riche, ça apporte de la diversité, un équilibre », ajoute une jardinière. Leurs propos mettent toujours en avant l'idée de diversité, de complémentarité, de plus-value en terme d'ambiance plus sereine au travail... Une jardinière avance aussi une autre idée « c'est indispensable dans beaucoup de corps de métiers ».

Les propos des jardiniers et jardinières confortent donc le choix de départ de la direction et les encouragent vivement à poursuivre dans cette direction. Le Jardin arrive aujourd'hui au questionnement suivant : « A plus long terme, est-ce que garder le ratio 50-50 est la meilleure solution pour permettre une égalité des chances ? »

Contexte



« Dès le début du projet, nous avons pensé aux équilibres à trouver entre les hommes et les femmes ». Si la question de l'égalité préoccupe la direction, qu'en est-il des salarié(e)s du Jardin ? Comment vivent-ils cette mixité ? Comment la voient-ils ? Quels sont les impacts et les changements que peuvent produire la mixité sur les personnes ?

Rechercher la mixité en partant d'une position égalitariste suppose de se poser la question suivante : comment

faire pour que les hommes et les femmes puissent avoir la même possibilité d'accéder aux activités proposées, et que les conditions d'accueil ainsi que l'organisation du travail soient en cohérence avec leur situation et demande ?

Si la mixité est une condition nécessaire à l'égalité elle n'est pas une condition suffisante. Elle n'assure pas de façon automatique l'égalité de traitement, de résultats. Il est faux de croire qu'elle constitue la certitude de l'égalité des sexes mais elle constitue le terreau préalable et indispensable.

Démarche



Les responsables du Jardin ont recueilli la parole des salarié(e)s pour évaluer la pertinence de la mixité. Les entretiens ont été menés par deux adhérents-administrateurs (une femme et un homme) autour de huit questions.

- ? Qu'est-ce qui fonctionne bien dans le Jardin ?
- ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans le Jardin ? Quelles propositions faites-vous ?
- ? Au Jardin, vous travaillez avec des femmes et avec des hommes, qu'en pensez-vous ?
- ? S'il y avait seulement des femmes ou seulement des hommes au Jardin cela serait mieux, pareil ou pire ? Pourquoi ?

? Quand l'encadrement est composé d'hommes et de femmes, est-ce plus facile ? est-ce qu'il y a des avantages ? Pouvez-vous donner des exemples ?

? Selon vous qu'apporte la mixité entre hommes et femmes au travail ?

Les jardiniers étaient reçus par deux : un homme et une femme.

Les résultats sont très encourageants : la quasi totalité des personnes, hommes et femmes, apprécient le travail proposé même s'il reste à améliorer l'organisation du travail et à réaliser de nombreux investissements matériels. Ce qui ressort très fortement dans leurs propos, c'est la notion de respect et de tolérance entre les membres de l'équipe.

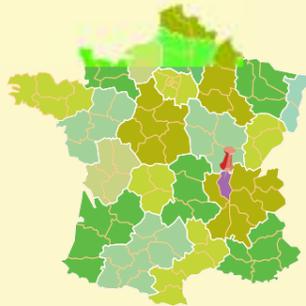


Jardin de Cocagne de l'Ouest Lyonnais

Rhône (69)
Région Rhône-Alpes

La Tour de Salvagny
60 rue Jacquemet
69890 La Tour de Salvagny

Tél. 04 74 26 83 08
Fax 04 74 26 83 28
secretariat@jardnco.org
www.jardnco.org



Contexte



Le Jardin accueille 16 salarié(e)s en insertion dont 14 sur l'activité maraîchère. Les équipes se suivent et ne se ressemblent pas. « Actuellement, nous avons une parité hommes-femmes dans l'équipe mais cela ne veut pas dire pour autant égalité des chances d'insertion professionnelle. Les idées reçues traînent autant chez les hommes que chez les femmes ».

Démarche



● Les activités passées en revue

Ensemble, encadrant(e)s et jardinier(e)s ont recensé les tâches que chacun avait effectuées durant les deux derniers mois. Histoire de voir si le partage des tâches était réalité ou pas. Ceci a fait apparaître des discriminations concernant certaines tâches techniques ou minutieuses.

On constate que :

les femmes ne passent pas la motobineuse, les hommes ne repiquent pas les petits plants, il n'y a qu'un homme qui a installé l'irrigation.

Recueil de quelques paroles parmi les jardiniers :

« Une femme, physiologiquement parlant, peut pas. »
« Mais il faut de la force ! »,
« Porter les tuyaux c'est lourd », « C'est dur »

Encourager la participation dans toutes les activités

En deux mots



Un passage en revue des tâches effectuées au Jardin a révélé des points d'amélioration, afin d'encourager la participation à toutes les activités, quel que soit le sexe.

Cette volonté se concrétise également à travers le repas hebdomadaire partagé, signe particulier du Jardin rhodanien. Il constitue un moment de convivialité participant à la mission d'insertion sociale mais aussi un moyen pour initier des changements.

« Je suis pas d'ac, pourquoi une femme pourrait pas le faire »

« Les hommes ont moins de patience »

De la part des maraîchers encadrants, il s'agit d'une question de temps, de facilité mais aussi de cohérence avec le projet professionnel de chacun :

« C'est pas si dur quand on l'utilise bien [la motobineuse], mais il faut du temps pour montrer »

« Il faut du temps pour montrer et j'ai choisi celui qui savait déjà un peu. En saison, il faut aller au plus efficace. Il faut que ça soit en rapport avec le projet professionnel. »

L'apprentissage et la formation sont évoqués :

« Une fois qu'on sait, pas besoin de force. Une fois qu'on a compris le système, y a pas photo ! »

« J'aimerais bien apprendre »

« Tout le monde devrait pouvoir apprendre »

« On me l'a jamais demandé alors je sais pas ».

● Propositions

● Côté jardinier(e)s :

Cette action a permis de remettre en cause les habitudes : tout le monde peut se servir de la motobineuse, l'usage du motoculteur est plus dangereux, il faut une formation et le respect des consignes de sécurité. Pareil pour l'irrigation : poser des questions et se former.

● Côté encadrant(e)s :

- Travailler d'abord sur les représentations que chacun a

des tâches réservées aux hommes et de celles attribuées aux femmes.

- La formation technique des femmes : en apportant des compléments plus techniques en fonction du projet professionnel, ou en rendant toutes les tâches obligatoires pour tous, à l'instar de la cuisine ou du nettoyage,
- Prendre en compte le temps dont disposent les encadrant(e)s-maraîcher(ère)s pour former une personne ou deux, homme ou femme.

Le repas : un autre moment pour initier des changements

S'il apparaît que des points sont encore à améliorer quant à la répartition des tâches au travail, il semble qu'un moment privilégié soit l'occasion d'une initiation au changement, il s'agit du repas commun hebdomadaire, véritable institution au sein du Jardin.

« Chaque jeudi, nous préparons et partageons un repas. Il est préparé à tour de rôle par un jardinier et un encadrant. Comme le tour des encadrants revient beaucoup plus souvent, ils sont déchargés des tâches annexes de vaisselle, de nettoyage des locaux qui incombent aussi à tour de rôle aux jardiniers.

Ce repas participe au processus d'accompagnement du Jardin de Cocagne. Il crée des liens familiers dans l'équipe, et entre les salariés et les visiteurs qui y participent quelquefois.

Pour nous, il s'agit de restaurer au Jardin un rite socialisant, de ces rites qui ont presque disparu dans notre société dite civilisée, de ceux qui permettaient des repères sociaux, des temps de passage d'un groupe à un autre (accompagner des personnes en insertion, c'est leur permettre de passer d'un espace d'exclusion sociale à un espace d'intégration sociale). C'est aussi un lieu de parole informel, où peuvent se dire des choses importantes pour certains. C'est donc un moment privilégié qui permet de « prendre la température » du groupe, un temps fort de cohésion (ou pas en fonction des équipes qui se suivent et ne se ressemblent pas).

Préparer le repas, c'est aussi faire don aux autres d'un peu de soi (sortir d'une logique d'assistance), et pour ceux qui reçoivent, c'est s'ouvrir à la diversité, à des habitudes alimentaires différentes. Entre couscous, poulet vietnamien, riz cantonnais et autres spécialités d'Afrique ou d'Europe, ou simplement mille façons de préparer une tartiflette, garanti, c'est pas mal du tout !

Comme tout le monde y passe sans distinction de sexe ou d'âge, le repas permet à certains de mettre en valeur de véritables compétences ou au moins un intérêt,

tandis que pour d'autres, il s'agit d'une découverte. Le plus dur pour les néophytes que nous sommes, c'est d'évaluer les quantités pour 20 ou 25 personnes. Dans cette histoire, les savoir-faire de certains jardiniers sont bien supérieurs à ceux des encadrants et c'est aussi ça qui est chouette ! Ah j'oubliais, la directrice est comprise dans les encadrants évidemment et elle s'y colle aussi toutes les 6 semaines ! »

« On se voit dans les moments de détente, on ne se voit pas qu'au travail ».

« Ça permet de rencontrer tout le monde ».

« On travaille toute la journée, ça soude le groupe, pour se réunir ».

« Cela permet de se connaître un peu ».

Enfin, ceux qui ont préparé le repas font aussi le service, ça c'est le plus dur à admettre, notamment pour certains hommes (être debout pendant que d'autres sont assis tranquilles !) mais voir la directrice faire le service, ça compense un peu et ça bouscule beaucoup les usages ! »

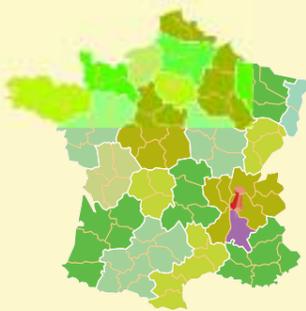


La Ferme de Cœcagne Peyrins

Drôme (26)
Région Rhône-Alpes

Quartier La Rivière
26380 Peyrins
Tél. 04 75 05 91 92
Fax 04 75 02 95 79
ferme.cocagne@wanadoo.fr

Contact : Rémi Dupré La tour, directeur



Approfondir la culture égalité de l'équipe

En deux mots



La Ferme de Cœcagne organise régulièrement des formations sous forme de réunions pour impliquer l'équipe encadrante dans la promotion de l'égalité des chances. La Ferme se félicite aujourd'hui de constater que cette préoccupation est complètement intégrée dans le fonctionnement de l'association.

Contexte



La Ferme de Peyrins a défini trois grands axes pour promouvoir l'égalité : la mixité dans les métiers du maraîchage et des espaces verts, le respect entre les hommes et les femmes, et l'intégration de la problématique pour la construction de leurs nouveaux locaux.

L'équipe encadrante se réunit tous les 15 jours pour aborder et échanger sur une thématique. La réunion de juillet dernier a été consacrée à la question de l'éga-

lité hommes/femmes et avait comme objectif de sensibiliser l'équipe. A présent, il s'agit tout à la fois de « faire une piqûre de rappel » et d'aller plus loin... Une nouvelle réunion est organisée, avec l'intervention du CIDF (Centres d'Information sur les Droits des Femmes).

L'enjeu : impliquer et responsabiliser chaque membre de l'équipe. La volonté de la direction est présente et indispensable pour progresser mais non suffisante ; en tout cas elle ne dédouane pas les encadrant(e)s d'être acteurs/actrices et responsables dans les actions qui sont les leurs.

Démarche



La réunion se déroule en trois temps :

● **Elle débute en évoquant la première réunion thématique** en abordant les quatre points suivants :

- qu'avez-vous compris et retenu sur l'égalité des chances hommes/femmes ?
- est-ce qu'il y a des points à revoir, des incompréhensions qui persistent ?
- est-ce que vous avez eu l'occasion de « penser égalité » ou « d'agir pour plus d'égalité » durant les derniers mois ? Si oui, pouvez-vous citer quelques exemples ? si non, pouvez-vous dire pourquoi ?
- voyez-vous des axes de progrès à réaliser au sein du Jardin ou avec les partenaires ?

● **Ensuite, la réflexion est initiée à partir d'une étude de cas : « Est-ce que cela vaut le coup de travailler ? »*** Cet exercice vise à simuler un entretien de suivi d'une sa-

lariée depuis deux mois au Jardin ; l'entretien est mené par une personne encadrante. La jardinière bénéficie d'un contrat aidé d'un an. Elle a 34 ans, elle a une formation en « espace vert » obtenue il y a quinze ans. Elle a exercé différents emplois, puis elle a arrêté son activité pendant trois ans pour s'occuper de ses deux enfants. Elle vit en couple, son compagnon travaille à temps plein mais est en CDD et recherche activement un autre emploi mieux rémunéré. Lors de l'entretien d'embauche, elle a dit être motivée pour retravailler, qu'elle avait besoin d'argent. Après deux mois de travail au Jardin, elle s'interroge : si son travail lui plaît et lui fait du bien, elle avoue aussi qu'elle souhaiterait arrêter de travailler dès que son conjoint aura trouvé un travail mieux payé, pour être présente auprès de ses enfants et ne pas engager des frais pour la famille. Déduction faite des frais (voiture, garde des enfants), son mi-temps ne lui rapporte que 200 €. Que lui répondre ?

*Extrait de la mallette « Dow Jane » document pédagogique réalisé dans le cadre d'un projet Equal et réactualisé par Culture et Promotion.

● **Les femmes dans les métiers dits masculins, où est le problème? pour qui?**

Cette réflexion est proposée à l'équipe encadrante afin qu'elle soit ensuite en capacité d'argumenter face aux partenaires extérieurs sur les axes suivants :

« **Quel est votre point de vue sur cette question?**

- Un leurre? Quelque chose d'impossible, de contre nature?
- Une variable d'ajustement du marché du travail?
- Un phénomène social de transformation des rôles et places des femmes et des hommes?
- Un facteur d'égalisation des conditions de travail?
- Une réponse au chômage des femmes?
- Un progrès pour la société?
- ...? »

Méthode d'animation : chaque personne note par écrit sur un papier son ou ses points de vue, qui sont ensuite affichés sur un tableau et regroupés.

Il s'ensuit un échange et un débat, puis une synthèse.

Au Jardin, quel sens cela a-t-il (ou aura) pour vous de travailler sur les métiers traditionnellement occupés par les hommes? Pouvez-vous donner au moins trois « bonnes raisons »?

Méthode d'animation : en petits groupes de trois ou quatre personnes, mutualisation des réponses puis échanges-débat et synthèse.

Quelles seraient selon vous les conditions qui permettraient aux métiers traditionnellement occupés par les hommes de devenir accessibles aux femmes de façon durable et égalitaire?

Méthode d'animation : en grand groupe en s'appuyant sur des témoignages (texte et DVD). Au vu des réponses, les actions possibles ou non au Jardin sont mises en perspective.

Evaluation et perspectives



L'égalité des chances est maintenant totalement intégrée dans le fonctionnement de la Ferme. « *ça se fait naturellement, c'est acquis* », souligne le directeur. Par exemple, dans le projet de construction de nouveaux locaux, les vestiaires, les sanitaires et l'accès aux douches seront séparés. Ils travaillent également sur l'aménagement des postes de travail en ce qui concerne les ports de charge.

La Ferme de Cœcagne organise des formations à l'attention de l'équipe encadrante et des jardinier(e)s sur le thème de l'égalité des chances, en partenariat avec le CIDF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes).





Ressources

- **Glossaire**
 - **La législation**
 - **Construction de l'égalité homme-femme : les dates clés**
 - **Testez vos connaissances : le quiz sur l'égalité**
 - **La charte de l'égalité - Les engagements associatifs**
 - **Où sont les femmes, où sont hommes dans les Jardins de Cocagne ? Les chiffres**
-



Le sexe

Le sexe fait référence aux différences biologiques universelles existantes entre les femmes et les hommes.

Le genre

Le genre fait référence aux différences sociales, culturelles et économiques observables entre les femmes et les hommes. Ce sont des différences acquises, enregistrant d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles et affectant l'ensemble des comportements et des conditions de vie, des hommes et de femmes, dans la société.

L'égalité

Principe selon lequel tous les hommes, et les femmes, sont égaux en droits et doivent faire l'objet d'un traitement égal.

L'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Égalité des chances entre les femmes et les hommes

Cette notion établit que les individus, quels qu'ils soient (origine ethnique, sexe, milieu social...), doivent avoir les mêmes chances, les mêmes responsabilités dans la vie. Les instances européennes définissent l'égalité des chances entre hommes et femmes comme « l'absence d'obstacle à la participation économique, politique, sociale, en raison du sexe ».

La parité

La parité désigne le principe d'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et fonctions électives. Elle est inscrite uniquement dans la sphère politique et renvoie à la notion de démocratie paritaire. Elle se fonde sur le fait que l'inégalité des sexes dans la représentation mettrait en cause les fondements de la démocratie représentative en n'intégrant pas la moitié des citoyens.

Conciliation de la vie professionnelle, de la vie personnelle et de la vie familiale

La conciliation de la vie professionnelle, de la vie personnelle et de la vie familiale désigne la combinaison, plus ou moins réalisable, des responsabilités professionnelles, des responsabilités familiales et personnelles tant pour les femmes que pour les hommes. Les politiques publiques et d'entreprises déclinent des mesures susceptibles notamment, d'une part, de développer l'offre en matière d'accueil des enfants et de soin aux personnes âgées et d'autre part, de favoriser l'adéquation de l'organisation du travail aux responsabilités familiales et sociales des salariés.

Discrimination

On note pour ce terme une évolution sémantique et juridique. Aussi reprenons-nous les différentes conceptions, notamment juridiques, de la discrimination pour la définir.
- La discrimination directe est caractérisée lorsque, sur le fondement d'un des motifs visés par les directives européennes, une personne est « traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ». Cette forme de discrimination est intentionnelle.

- La discrimination indirecte est caractérisée au regard de l'effet ou de l'impact différencié sur les hommes et les femmes d'une mesure, d'une disposition ou d'une politique apparemment neutre du point de vue du genre. Il n'y a donc plus, ou pas, d'intentionnalité dans la discrimination indirecte.

Cette évolution des conceptions de la notion de discrimination montre l'importance de l'analyse de toutes les pratiques, mesures et politiques pour les risques potentiels qu'ils peuvent induire. L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est la prise en compte de toutes ces démarches et phénomènes. Dans un traitement non discriminatoire, l'opportunité d'une mesure ou d'une pratique est interrogée au regard de son effet et impact envers la situation des hommes et des femmes. Néanmoins pour produire de l'égalité il faut corriger les inégalités existantes et prendre alors des mesures spécifiques. Elles (actions positives) produisent des effets différenciés selon les individus, avec une intention corrective.

Stéréotypes ou représentations sociales

Les stéréotypes sont des « images dans nos têtes », images qui nous font voir le monde social non pas tel qu'il est mais tel que nous croyons qu'il est, et tel que nous voudrions qu'il soit. Les stéréotypes sont des croyances collectives dont les principales propriétés sont d'être des généralisations excessives (nous croyons que les membres d'un groupe sont tous les mêmes), d'être résistantes au changement, et d'être dans l'ensemble erronées. Nous recherchons les informations qui confirment nos vues en négligeant celles qui pourraient les infirmer. En fait, nous utilisons les preuves dont nous disposons pour étayer nos "stéréotypes".

Division sexuelle du travail

La division sexuelle du travail (salariné et domestique) se caractérise principalement

par l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive, et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, par la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée. Dans la seule sphère professionnelle, la ségrégation s'organise en outre autour de deux principes complémentaires, le principe de séparation (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le principe hiérarchique (un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femmes).

Féminisme

Le féminisme actuel peut se définir comme un mouvement collectif qui lutte pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette notion a évolué à travers l'histoire. En effet, le terme au début du XIX^e siècle n'était utilisé qu'à destination des femmes : pour la protection des femmes en tant que « mères ». Dans les années soixante-dix, le féminisme est devenu un combat de femmes pour les droits des femmes, en tant qu'être humain et non pas en tant que reproductrice.

Aujourd'hui, le féminisme travaille pour l'égalité des hommes ET des femmes. La société est ainsi appréhendée dans sa globalité. Le féminisme est également un concept anthropologique au travers des études féministes. Il problématise le concept de sexe en systématisant ceux de genre (gender) et de sexe social ce qui a entraîné de nouvelles recherches quant à la variabilité de la compréhension des catégories de sexe selon les sociétés.

Document réalisé par Egalité, dans le cadre d'une action de sensibilisation co-animée avec Culture et Promotion.



L'égalité des chances entre les femmes et les hommes en France se déploie dans un cadre juridique européen qui s'appuie notamment sur :

- le traité de Rome (1957) dans l'article 119 qui pose le principe « à travail égal, salaire égal ».
- le traité d'Amsterdam (1997) au travers :
 - de l'article 3 qui se donne pour objectif l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes
 - de l'article 13 qui proscrit les discriminations et notamment celles fondées sur le sexe
 - de l'article 141 qui autorise les mesures d'actions positives en faveur des femmes.
- quatorze directives européennes constituent l'acquis communautaire (la plupart concernent le domaine de l'emploi ; une refonte de sept directives « emploi » en juillet 2007 a permis d'entamer une clarification du dispositif.

Pour aller plus loin, consulter l'intégralité des textes sur le site suivant : www.legifrance.gouv.fr/texteconsolide/SEEEI.htm



D'autres dates sur : www.femmes-egalite.gouv.fr

L'histoire des hommes et des femmes s'inscrit dans le droit.

Dès 1791, Olympe de Gouges écrit, dans Les droits de la femme et de la citoyenne, que si "la femme a le droit de monter sur l'échafaud, elle doit avoir le droit de monter à la tribune". Pourtant, les femmes, exclues du suffrage dénommé "universel" en 1848, doivent attendre près d'un siècle pour se voir reconnaître, en 1944, leurs droits politiques.

L'histoire des droits des femmes est celle d'une conquête réalisée par des femmes et des hommes pour lutter contre des préjugés bien souvent consacrés par la loi. Au XIXe siècle, des avancées significatives sont marquées dans le champ de l'éducation et de l'activité professionnelle. Ces premiers ferments de l'égalité gagnent progressivement d'autres domaines, dans un mouvement qui va en s'amplifiant au tournant du XXe siècle. L'évolution rapide des mentalités permet alors des modifications importantes du droit de la famille et des droits personnels des femmes, pour aboutir, dans la période la plus récente, à l'acquisition des droits politiques.

Ainsi, au cours des trente dernières années, cette marche vers l'égalité des droits s'est considérablement accélérée et a progressé davantage qu'au cours des deux siècles passés. La récente modification de la Constitution pour y inscrire la parité politique en constitue l'illustration parfaite.

Aujourd'hui, l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrite dans la loi. Le droit cependant ne trouve que partiellement sa traduction dans les faits. Ces quelques dates de l'histoire de l'égalité entre les femmes et les hommes en France montrent tout le chemin parcouru et se proposent de mettre en valeur des jalons de la longue histoire des droits des femmes, en en déclinant les avancées mais aussi parfois les blocages.

La Révolution française

La question des femmes est soulevée mais demeure très isolée. Les femmes restent exclues de la citoyenneté. Olympe de Gouges est même guillotinée pour avoir voulu « être homme

d'État ». Après la Terreur, les rassemblements de plus de 5 femmes deviennent illégaux.

1804

Le code civil affirme l'incapacité juridique totale de la femme mariée.

1808

Les filles et les femmes sont interdites dans l'enceinte des lycées nouvellement créés.

1810

• **Le code Napoléon interdit aux femmes mariées :**

- de percevoir elles-mêmes leur salaire,
- de travailler sans l'autorisation du mari,
- de signer un contrat, de gérer ses biens,
- de partir à l'étranger sans autorisation.

• **Le code Napoléon instaure :**

- l'adultère de la femme devient un délit, passible de prison, celui du mari n'est passible que d'une simple amende, si les faits ont lieu dans le domicile conjugal et de façon répétée.
- les filles-mères et les enfants naturels n'ont aucun droit.
- le « devoir conjugal » est une obligation, il n'y a pas de viol entre époux.
- de lourdes peines contre l'avortement.

1816

La loi Bonald interdit le divorce.

1836

Création de l'enseignement primaire pour les filles (ordonnance du 23 juin).

1874

Interdiction du travail des femmes dans les mines et les carrières.

1881

Une femme mariée peut ouvrir un livret de Caisse d'Épargne sans l'autorisation de son mari.

1881-1882

Les lois Jules Ferry (28 mars) instaurent l'enseignement primaire obligatoire, public et laïc, ouvert aux filles comme aux garçons.



Construction de l'égalité homme-femme : Un peu d'histoire et quelques dates clés

Construction de l'égalité homme-femme : Un peu d'histoire et quelques dates clés

1884

Le suffrage universel exclut les femmes.

1907

La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

1919

Création d'un baccalauréat féminin. Les filles ont accès aux universités.

1924

Équivalence entre les baccalauréats féminin et masculin.

1937

Les femmes sont autorisées à enseigner le latin, le Grec et la philosophie.

1938

Les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari.

La puissance maritale est supprimée : l'épouse n'est plus tenue au devoir d'obéissance à son mari. Mais ce dernier conserve le droit d'imposer le lieu de la résidence et d'autoriser ou non l'exercice d'une profession par sa femme. Il reste le chef de la famille (18 février).

La femme mariée peut obtenir une carte d'identité et un passeport.

1942

Les femmes mariées peuvent travailler, même si leurs maris travaillent à condition de ne pas occasionner le licenciement de ces derniers.

L'avortement de délit (1923) devient « crime contre la sûreté de l'État » et est passible de la peine de mort.

1943

La femme mariée peut ouvrir un compte en banque sans l'autorisation de son mari.

1944

Obtention du droit de vote et d'éligibilité pour les femmes.

1946

Suppression de la notion de salaire féminin, les textes indiquent « à travail égal, salaire égal » (arrêté du 30 juillet).

1957

Traité de Rome: chaque Etat doit assurer l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes pour un même travail.

1965

- Possibilité d'exercer une activité professionnelle sans le consentement du mari.
- Les femmes le cas échéant peuvent percevoir l'allocation principale de chômage.
- Réforme des régimes matrimoniaux, la femme mariée peut administrer ses biens propres (loi du 13 juillet) mais le mari administre seul les biens communs et ceux des enfants.

1970

Substitution de l'autorité parentale conjointe à la puissance paternelle.

1972

Reconnaissance du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour des travaux de valeur égale (loi du 22 décembre).

1975

Loi contre les discriminations sexistes à l'embauche.

Obligation de la mixité dans les établissements scolaires publics primaires et secondaires (loi Haby).

1979

Loi définitive sur l'interruption volontaire de grossesse.

1981

Premier ministère des Droits des femmes (Yvette Roudy).

1982

Les femmes d'artisans, de commerçants ou d'agriculteurs peuvent choisir entre 3 statuts dans l'entreprise familiale: conjointe collaboratrice, salariée ou associée.

1983

- Loi d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, interdiction des discriminations fondées sur le sexe dans l'emploi (loi Roudy du 13 juillet).

- Suppression de la notion de chef de famille dans le droit fiscal.

1984

Le congé parental d'éducation est ouvert à chacun des parents salariés (loi du 4 janvier).

1986

Une circulaire préconise la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre (11 mars).

1993

Principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants (légitimes ou naturels) quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés).

1999

Loi constitutionnelle du 8 juillet portant égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux et aux fonctions électives (articles 3 et 4 de la Constitution).

2001

Loi Génisson sur l'égalité professionnelle. Elle vise, dans un titre premier, à modifier le Code du travail pour renforcer la loi Roudy et, dans un second, à mieux assurer l'égalité professionnelle dans les trois fonctions publiques (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière).

2002

Congé de paternité facultatif de 10 jours à 100 % du salaire.

2003

La loi du 11 avril relative à l'élection des conseillers régionaux et des représentants au Parlement européen ainsi qu'à l'aide publique aux partis politiques, stipule: pour les élections régionales, « au sein de chaque section, la liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe » (article 4). Pour les élections européennes, qui sont organisées dans le cadre de huit circonscriptions électorales divisées en sections régionales, « la liste (des candidats par circonscription) est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe » (article 17).

2004

La signature par le patronat et les syndicats de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes concrétise la concertation sur l'égalité professionnelle engagée par la ministre de la Parité et de l'Égalité professionnelle.

2006

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

2007

La loi du 31 janvier vise à promouvoir l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Elle modifie les conditions d'élection des adjoints aux maires, en introduisant des règles strictes de parité.





Le quiz

Testez vos connaissances sur la construction de l'égalité entre les hommes et les femmes, en répondant à ces quelques questions.



A - Enseignement

1. En 1808 sont créés les lycées, il s'agit d'un événement pour les garçons, mais aussi pour les filles. Qu'en savez-vous ?

2. Les femmes et les hommes passent-ils le même baccalauréat ?
- depuis toujours
 - depuis la loi du 18 mars 1881 de Jules Ferry
 - depuis 1924

3. Depuis quand la philosophie peut-elle être enseignée par des femmes ?
- depuis toujours
 - depuis la loi du 18 mars 1880 de Jules Ferry instaurant l'enseignement primaire obligatoire, public et laïc ouvert aux filles et aux garçons
 - depuis la loi du 18 février 1938 où les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari

4. Depuis quand la mixité scolaire est obligatoire, c'est-à-dire inscrite dans la loi ?



B - Emploi

5. La notion de salaire féminin a existé jusqu'au :

- XVe siècle
- XIXe siècle
- XXe siècle

6. Depuis toujours, toutes les femmes ont-elles la possibilité d'exercer une activité professionnelle ?
- Oui, bien sûr
 - Non, c'est seulement depuis 1904
 - Non, c'est faux, car les femmes mariées ne sont autorisées à travailler sans l'autorisation de leur mari que depuis 1965

7. La loi « Roudy » sur l'égalité professionnelle date de 1983. Cette loi introduit la notion d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et précise l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe dans l'emploi. Pourquoi, 18 ans plus tard, apparaît en mai 2001 la loi dite « loi Génisson », qui porte elle aussi sur l'égalité professionnelle ?
- La première loi était caduque, il fallait la remplacer
 - La première loi n'a jamais été appliquée, il fallait donc en faire une autre
 - La première loi est toujours d'actualité mais il faut la renforcer

8. La volonté politique de supprimer des écarts de salaire entre les femmes et les hommes s'est traduite par le vote de lois ; de quand date la dernière ?
- 1986
 - 1996
 - 2006



C - Famille, couple

9. En 1804 le Code civil consacre l'incapacité juridique totale de la femme mariée.

Quand commence-t-elle à retrouver la capacité civile ?

- En 1918
- En 1938
- En 1984

10. Savez-vous depuis quand l'autorité parentale est exercée par les femmes et par les hommes ?



D - Droits propres

11. Dans les années 60-70, des libertés nouvelles sont obtenues par les femmes. Ces libertés vont profondément bouleverser les mœurs, et le modèle familial traditionnel.

De quels droits propres s'agit-il ?



E - Pouvoir

12. Les femmes sont électrices et éligibles comme les hommes depuis :

- 1848, date du suffrage universel
- 1944, par ordonnance signée du Général De Gaulle

Réponses

Enseignement

- À cette date, les filles sont interdites dans l'enceinte des lycées nouvellement créés. En 1880, les filles peuvent suivre un enseignement secondaire mais sont encore interdites de baccalauréat jusqu'en 1919 où on leur propose un bac féminin.
- Ils et elles passent le même bac depuis 1924. C'est à cette époque que les programmes scolaires sont unifiés.
- Depuis 1938, elles sont autorisées à enseigner la philosophie, mais également le grec et le latin.
- Les lois Haby de 1975 portent obligation de la mixité dans les établissements scolaires publics primaires et secondaires. Dès 1959, le gouvernement

demande une mise en place progressive dans l'enseignement secondaire qui est peu suivie d'effets.

Emploi

- La notion de salaire féminin a existé jusqu'au XXe siècle. C'est en 1946 que la notion de salaire féminin est remplacée par « à travail égal salaire égal (arrêté du 30 juillet) ».
- Non, c'est faux. Les femmes mariées sont autorisées à travailler sans l'autorisation de leur mari depuis 1965.
- Elle est toujours d'actualité, il faut la renforcer. Parce que les inégalités de fait restent fortes et prégnantes. La loi de 1983 a lancé un mouvement ir-

réversible vers l'égalité professionnelle (principe de non discrimination, possibilité de négocier un plan d'égalité...). La loi 2001 a pour objectif de mieux prendre en compte, pour les hommes et les femmes, les thèmes concernant l'information, la promotion, les rémunérations, l'organisation et les conditions de travail... La loi sur la parité a été l'occasion d'introduire dans le débat les questions de l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les sphères. Chacun a pu constater la persistance des discriminations malgré la loi de 1983, peu ou mal appliquée. L'idée de celle de 2001 est de renforcer l'ancienne par l'instauration de concertation entre partenaires (rapport de situation comparée dans l'entreprise...), et par des mesures coercitives.

8. La dernière loi a été promulguée le 23 mars 2006. Elle conduit les partenaires sociaux à définir et à programmer des mesures de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui doivent aboutir dans un délai de cinq ans.

Famille, couple

9. En 1938 (18 février). Cette loi a cependant un effet limité, le régime des contrats matrimoniaux n'ayant pas été modifié. Si la puissance maritale est supprimée - l'épouse n'est plus tenue au devoir d'obéissance à son mari - ce dernier conserve le droit d'imposer le lieu de la résidence et d'autoriser ou non l'exercice d'une profession par sa femme. Il garde autorité sur les enfants. En 1965, par une réforme des régimes matrimoniaux, la femme mariée peut administrer ses biens propres (loi du 13 juillet). En 1984, une loi précise l'égalité des époux dans les régimes matrimoniaux et celle des parents dans la gestion des biens de la famille et des enfants mineurs.

10. Depuis 1970, l'autorité parentale conjointe remplace la puissance paternelle. En 1993, prend effet le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants (légitimes ou naturels), quelle que soit la situation des parents (mariés, divorcés, concubins, séparés).

Droits propres

11. En 1967, la loi Neuwirth autorise la contraception (sans publicité en dehors des revues médicales). En 1979, la loi définitive sur l'Interruption Volontaire de Grossesse est votée.

Politique

12. Les femmes sont électrices et éligibles comme les hommes depuis 1944, par ordonnance signée du Général De Gaulle. C'est au regard de leur action dans la résistance qu'elles obtiennent le droit de vote. Elles voteront pour la première fois en 1945, lors des élections municipales.

13. Depuis le 28 juin 1999, la Réforme Constitutionnelle a consacré le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. La loi sur la mise en œuvre de la parité date de 2000.

Document réalisé par Egalité
et Culture et Promotion



LA CHARTE DE L'ÉGALITÉ

Les engagements associatifs

Ce texte témoigne de la volonté de multiples acteurs et actrices de se donner, à moyen terme, les moyens d'aller vers plus d'égalité.

En 2003, le gouvernement a donné une nouvelle impulsion à la mise en œuvre, en France, de l'approche intégrée de l'égalité « gender mainstreaming », préconisée par le programme d'action de Pékin. De nombreuses concertations ont été engagées à cet effet avec les acteurs qui contribuent, localement ou à l'échelle nationale, à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces travaux ont abouti, le 8 mars 2004, à la remise officielle au Premier ministre de la « charte de l'égalité entre les hommes et les femmes », qui constitue en quelque sorte l'agenda et la « feuille de route » de tous les acteurs qui y ont adhéré.

Ainsi, avec la charte de l'égalité, la France

- s'engage pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- mobilise tous les acteurs qui participent au développement de l'égalité dans les politiques publiques
- favorise la convergence de leurs actions.

Dans cette charte, aux côtés des ministères, les élus, les partenaires sociaux, les chambres consulaires et les réseaux associatifs ont défini des propositions d'actions qu'ils se sont engagés à réaliser en trois ans, pour bâtir une société plus égalitaire. Ces actions s'articulent autour de 5 axes : la parité politique et sociale et l'accès des femmes aux responsabilités, l'égalité professionnelle, l'égalité en droits et en dignité, l'articulation des temps de vie, la solidarité européenne et internationale.

La mise en œuvre de ces engagements structurés passe par quatre phases essentielles :

- faire des diagnostics sur la situation des femmes et des hommes dans tous les champs d'action
- sensibiliser l'ensemble des acteurs et constituer des réseaux de partenaires
- intégrer des actions concrètes de promotion de l'égalité dans les diverses politiques et les accompagner d'objectifs quantifiés de progression
- évaluer les politiques.

Les réseaux associatifs organisés au sein de la Conférence Permanente des Coordinations Associatives s'engagent à :

- valoriser l'égalité entre les femmes et les hommes comme un déterminant de l'avenir du mouvement associatif,
- assurer par les modes d'organisation l'égalité entre les femmes et les hommes,

- promouvoir le partage des responsabilités entre les hommes et les femmes dans leurs instances.

Ils préconisent les actions suivantes :

- engager de façon volontaire le débat sur la place respective des femmes et des hommes dans leur propre organisation,
- inscrire dans leur réflexion statutaire l'objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de décision, notamment la question du cumul et du renouvellement des mandats,
- analyser la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la fédération ou de l'association, au moyen d'indicateurs qui permettent de mesurer les déséquilibres, de fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs de progression selon un échéancier déterminé,
- identifier au sein de la fédération ou de l'association des référents, qui seront le garant du suivi des mesures engagées et de leur impact en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,
- organiser un réseau spécifique de femmes et d'hommes qui veulent construire l'égalité, notamment afin de mutualiser les bonnes pratiques dans ce domaine.
- Innover en mettant en œuvre de nouveaux modes organisationnels, notamment par une meilleure gestion du temps,
- renforcer les connaissances par la mise en place de modules de formation et d'accompagnement, afin de former les adhérents à l'égalité et plus particulièrement de conduire un travail collectif sur les rôles des femmes et des hommes, au regard notamment du pouvoir,
- améliorer la reconnaissance des compétences des femmes et des hommes par la validation des acquis de l'expérience.

Cette charte est mise en ligne sur le site du service des droits des femmes et de l'égalité.
www.femmes-egalite.gouv.fr



Où sont les femmes, où sont hommes dans les Jardins de Cocagne ?

Les chiffres

Le programme Equal « Cultivons la solidarité en Europe » a donné l'occasion au réseau Cocagne de revisiter le questionnaire annuel expédié à chaque Jardin adhérent. Depuis 2005, ce questionnaire est sexué et permet donc une analyse affinée de la réalité tant au niveau du fonctionnement des associations qu'au niveau des activités développées. Les chiffres sont issus de l'évaluation concernant les années 2007.

1. Aujourd'hui, il y a plus d'hommes que de femmes dans l'ensemble des Jardins en activité (toutes fonctions confondues, encadrement et jardiniers).

Vrai Faux

2. En 2007, quel est le % de femmes au Jardin en fonction de direction ?

22 % 37 % 60 %

3. D'après-vous un Jardin dirigé par une femme accueille-t-il plus de femmes qu'un jardin dirigé par un homme ?

Oui Non

4. Les femmes sont-elles majoritaires au sein des équipes permanentes (tous les personnels autres que les personnes en insertion) ?

Oui Non

5. Dans quelles fonctions sont présentes majoritairement les femmes de l'équipe permanente ?

Les fonctions de direction et de production. Les fonctions sociales, d'animation, administratives et autres.

6. Si l'on prend l'ensemble des Jardins du réseau où il n'existe qu'un seul poste de maraîcher, diriez-vous qu'il est occupé par un homme dans :

49 % des cas 71 % 100 %

7. En 2005, quel est le % de femmes maraîchères ?

28 % 35 % 50 %

8. Près de 2500 personnes ont été accueillies en 2005 dans les Jardins, quel est le % d'hommes ?

33 % 57 % 63 %

9. Existe-t-il une différence concernant la durée des contrats des hommes et des femmes ?

Oui Non

Réponses

1. Oui, 60,5 % des directeurs sont des hommes en 2005, 62 % en 2007.

2. Elles étaient 37 % en 2007 (40 % en 2005, 46 % en 2006).

3. Non, le rapport hommes/femmes au sein du reste de l'équipe est sensiblement identique à celui de l'ensemble du réseau (52, 4 % d'hommes et 47, 6 % de femmes).

4. Oui, elles représentent 55 % des équipes permanentes.

5. Elles sont majoritaires dans les fonctions sociales, d'animation, administratives et autres : 76 % de femmes pour 24 % d'hommes.

6. 71 % : quand le Jardin ne compte qu'un seul poste de maraîcher, celui-ci est occupé dans 71 % des cas par un homme (100 % en 2005!). Quand l'équipe d'encadrants techniques est composée d'au moins 2 personnes, la mixité est de 72 % d'hommes pour 28 % de femmes (soit très proche du rapport de l'ensemble du Réseau).

7. 28 % de femmes encadrantes-maraîchères en 2006. Un comparatif réalisé dans les prochaines années permettra d'observer les évolutions.

8. En 2007 : 57 % des jardiniers accueillis sont des hommes et 43 % des femmes. Cette proportion hommes-femmes ne reflète pas la réalité de cette population de personnes à aider. On note toutefois une avancée significative par rapport à 2005 (37 % de femmes en 2005 et 40 % en 2006).

9. Oui. Selon les premiers éléments récoltés, la durée du parcours est plus courte chez les femmes ; elles renouvellent moins souvent leur contrat.



Trois types d'aides pour les associations souhaitant initier une démarche d'égalité :

1 - Le contrat pour la mixité des emplois

Il vise à favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans le lieu de travail en proposant des aides spécifiques adaptées aux entreprises dont l'effectif est égal ou inférieur à 600 salarié(e)s. Il est conclu entre la structure employeuse, la femme nommément désignée et l'Etat. Il permet à une femme d'accéder à une qualification ou à un métier très minoritairement occupé par les femmes dans la structure.

Modalités à suivre

Le contrat mixité est individualisé: il est conclu entre une femme inscrite comme demandeuse d'emploi ou déjà salariée dans la structure employeuse, quels que soient son âge et son niveau de qualification, l'Etat et l'association.

Montant de l'aide.

L'Etat prend en charge une partie des coûts de la mise en œuvre des actions retenues dans le contrat.

Cette aide financière s'élève au maximum :

- à 50 % des coûts de formation et de ceux liés aux aménagements matériels ou de locaux.
- à 30 % du coût des rémunérations des femmes bénéficiaires des actions de formation.
- à 50 % des autres coûts liés à l'insertion professionnelle des femmes (par exemple l'aménagement des postes de travail).

2 - Le contrat pour l'égalité professionnelle

Ce contrat d'égalité professionnelle est un accord collectif applicable à la structure pour développer des mesures exemplaires d'égalité apportant une amélioration significative de la place des femmes dans la branche professionnelle ou l'association en terme de qualification et d'emploi.

Modalités à suivre

Il est conclu entre l'Etat et l'employeur après avis des organisations syndicales.

Montant de l'aide.

L'Etat prend en charge une partie des coûts de la mise en œuvre des actions retenues dans le contrat. Cette aide financière s'élève au maximum :

- à 50 % des coûts de formation et de ceux liés aux aménagements matériels ou de locaux.

- à 30 % du coût des rémunérations des femmes bénéficiaires des actions de formation.
- à 50 % des coûts liés à la réalisation de l'accord (par exemple aménagement de locaux).

Les deux aides « Contrat pour la mixité des emplois » et « Contrat pour l'égalité professionnelle » sont cumulables entre elles, dès lors qu'elles n'ont pas un objet identique.

3 - Le plan pour l'égalité professionnelle

Il regroupe les mesures de rattrapage (formation, organisation du travail...) à mettre en œuvre en faveur des salariées. Il fait l'objet d'une négociation entre l'employeur et si possible avec les délégués syndicaux. Sa durée est généralement fixée entre 2 et 5 ans.



Deux types d'aides au conseil pour les associations souhaitant un diagnostic :

L'aide au conseil orienté spécifiquement sur l'égalité professionnelle

Les entreprises de moins de 300 salariés qui souhaitent engager une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peuvent obtenir une aide financière de l'Etat pour la réalisation de cette étude. Cette aide au conseil fait l'objet d'une convention entre l'entreprise et l'Etat, après avis du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel. La convention doit prévoir: l'objet, le contenu, le délai de réalisation, les conditions de diffusion de l'étude, le montant de l'aide financière de l'Etat. La convention est signée par le préfet de région ou le ministre chargé de l'égalité professionnelle si son champ d'application excède le cadre régional. Le montant de l'aide s'élève 70 % des frais engagés, dans la limite de 10 700 euros.

Contact: Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité.

L'aide au conseil dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Depuis la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'égalité professionnelle et l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale entrent dans le champ de cette aide qui vise à accompagner les entreprises de 300 salariés au plus dans la

conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

L'entreprise doit conclure une « convention d'aide au conseil » et préciser dans sa demande les motifs de sa démarche de GPEC au regard notamment de: son organisation de travail, l'évolution des compétences de ses salariés, la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

La convention est signée par le préfet de département (ou le préfet de région en cas de convention avec un groupe d'entreprises dont les sièges sociaux sont situés dans plusieurs départements d'une même région).

Le montant de l'aide s'élève à 50 % du coût supporté par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan, plafonné à 15 000 euros pour une demande d'entreprise et à 12 500 euros par entreprise pour une demande d'un groupe d'entreprises.

Contact: Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour tout renseignement, contacter les délégations régionales et départementales aux droits des femmes et à l'égalité. Toutes les coordonnées sont répertoriées sur le site : www.femmes-egalite.gouv.fr



Web

Service des Droits des Femmes et de l'Égalité:
www.femmes-egalite.gouv.fr

Observatoire de la parité:
www.observatoire-parite.gouv.fr

Commission européenne:
<http://ec.europa.eu/social>

Racine, le Réseau d'Appui et de Capitalisation des INnovations Européennes:
www.racine.fr
(conseille et accompagne des organisations impliquées dans des projets européens en matière d'emploi et de formation - outils en ligne).

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité:
www.halde.fr



Publications et outils

Démarche Qualité et Développement Durable, Pour une approche développement durable d'un Jardin de Cocagne - Réseau Cocagne, 2007

L'Arrosoir n° 16, dossier « Femmes et hommes, les Jardins cultivent l'égalité des chances » - Réseau Cocagne, hiver 2007

Femmes et hommes, regards sur la parité - Insee Première édition février 2008 à la documentation française. (possibilité de télécharger les tableaux et données mises à jour sur le site de l'Insee).

Le livre noir de la condition des femmes, dirigé par Christine Ockrent - X O éditions, 2006

S'il te plaît, dessine-moi un monde rural paritaire! Petit guide pratique pour l'implication citoyenne à l'usage de toutes et tous - Projet Equal « Réussir en milieu rural » (coordination Culture et Promotion) - réédition 2007.

Guide expérimental d'appui méthodologique pour l'accès égal des femmes et des hommes aux responsabilités dans les associations - Retravailler (Union nationale des associations territoriales Retravailler) - Travail réalisé pour la délégation interministérielle à l'innovation sociale et à l'économie sociale (DIESS), 2005

Intégrer l'égalité des chances femmes-hommes dans votre projet, Comment faire? Racine, en partenariat avec le Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, département FSE et du service des droits des femmes et de l'égalité, 2004

L'inversion du genre, quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement - Actes du colloque international, Brest mai 2005

Vers l'égalité des chances entre les femmes et les hommes: quelles pratiques associatives? Culture et Promotion, 2001.

Area with horizontal dashed lines for notes.



Réseau Cocagne



RÉSEAU COCAGNE : Siège social et adresse postale: 2, Grande Rue - 25220 CHALEZEULE
Tél. 03 81 21 21 10 - Fax 03 81 47 42 58

Antenne de Paris : 21 Rue du Val-de-Grâce - 75005 Paris

E.Mail : rc@reseaucocagne.asso.fr - Site : www.reseaucocagne.asso.fr

Association loi 1901 - Organisme de formation n° 43.25.01 630,25 - Siret 425 053 212 00022 - APE 913E