Le rôle de l'éducation et de la formation

Autor(en): **Œhler, Philippe**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **1 (2001)**

PDF erstellt am: **28.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-352120

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Le rôle de l'éducation et de la formation

Philippe Œhler
Psychologue

L'instruction et la formation apparaissent comme des moyens essentiels pour aider les femmes à surmonter les problèmes de discrimination et de ségrégation professionnelle: critères objectifs pour l'embauche, pour l'avancement, rémunération plus élevée, accès plus facile à des postes de décision, etc. Toutefois, demeurent des inégalités devant l'instruction et la formation. Ci-dessous, les avantages de la formation que recensent l'article «Les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation», dans *Problèmes économiques*, mars 2000.

Dans les pays de l'OCDE, les femmes gagnent moins que les hommes mais la plupart du temps, l'écart diminue nettement quand le niveau d'instruction augmente. **Les femmes peuvent alors échapper aux emplois mal payés qui sont traditionnellement leur lot.** A l'évidence, l'instruction a beaucoup aidé les femmes à accéder à de meilleurs emplois. La représentation féminine dans les emplois de niveau supérieur a augmenté relativement vite, à mesure que leur niveau d'études s'améliorait. Ce phénomène aurait été en partie occulté par la féminisation croissante de beaucoup d'emplois subalternes, comme les emplois de bureau et les services, en expansion du fait de l'évolution de l'économie.

Il est bon, toutefois, de noter que les femmes deviennent souvent cadres dans des domaines d'activités qui offrent **peu d'opportunité de perfectionnement ou de progression et où les compétences développées sont peu transférables. En début de carrière elles sont rarement affectées à des secteurs stratégiques, au développement de produits ou aux finances de l'entreprise.** On appelle cela **«les plafonds de verre»**. Cet état de fait est particulièrement le cas aux USA, où, dans les ressources humaines et l'administration, la représentativité féminine est passée de 21% à 58% en vingt ans. (Les femmes et la formation à l'heure de la mondialisation, dans Problèmes économiques, mars 2000).

Il est intéressant de noter que lorsque les femmes travaillent dans de grandes organisations et, à plus forte raison, si elles y occupent des emplois de haut niveau, elles peuvent compter sur toutes sortes d'aides: aide pour la garde des enfants, possibilité d'opter pour un horaire flexible, congé de maternité ou parental de longue durée. A ce propos, notons l'idée intéressante du développement **d'un plan de carrière détaillé** au sein des entreprises, afin de minimiser les effets négatifs de l'enfantement et de la reprise suite à celui-ci; le tout afin d'assurer l'égalité des chances dans le déroulement des carrières.

La formation et l'instruction permettent aux femmes:

- **de ne plus être cantonnées dans des emplois mal rémunérés;**
- **de concurrencer les hommes sur la base de critères objectifs et de surmonter ainsi les obstacles à leur embauche et à leur avancement;**
- **de gagner plus;**
- **de conserver plus facilement leur emploi lorsqu'elles interrompent leur carrière pour des raisons familiales;**
- **de ne pas être pénalisées professionnellement lorsqu'elles reviennent sur le marché du travail après une absence.**

Pour en revenir à la formation, les femmes sont tout à fait capables de rivaliser à l'embauche avec les hommes lorsque les critères utilisés sont des critères objectifs établis par le système d'enseignement. Diplôme et qualifications protègent dans une certaine mesure les femmes contre le risque arbitraire et discriminatoire de la part des employeurs. Si un patron décide d'embaucher un homme plutôt qu'une femme, bien que celle-ci soit plus qualifiée, il peut être attaqué. En obtenant gain de cause, la femme ne peut pas se faire engager, toutefois, elle peut obtenir un paiement d'indemnité équivalent jusqu'à trois mois de salaires (LEg, Art. 5. al.4). En outre, les femmes hésitent moins à postuler un emploi quand elles savent que l'embauche dépendra avant tout du niveau d'études et d'aptitudes. Par exemple, en Italie, les femmes hésitent beaucoup moins à s'inscrire à la formation d'enseignante, depuis que les embauches se basent uniquement sur le niveau d'études.

De plus, lorsque les femmes possèdent des qualifications reconnues et transférables, elle courent moins le risque d'un déclassement professionnel après une absence du marché du travail.

Inégalité dans l'accès à la formation

Les emplois dans lesquels les hommes sont prédominants sont sept fois plus nombreux que les «emplois de femmes»; en outre, ces derniers sont généralement moins bien considérés et moins bien payés et ils offrent moins de possibilités d'avancement. Le choix qui est laissé aux femmes sur le marché du travail est donc limité. Il est ainsi primordial que les femmes puissent accéder en plus grand nombre à des emplois dont, traditionnellement, elles sont plus ou moins exclues afin d'avoir un plus vaste choix et de pouvoir espérer des emplois de meilleure qualité.

Ce qu'il faut relever à présent c'est la limitation dont les femmes sont victimes au niveau de la



formation même. Il faut le souligner, ceci est déjà une anomalie en soi si on veut éviter l'inégalité salariale et hiérarchique qui, plus tard, dans leur carrière, sera leur lot. Elles font leur choix entre six grandes catégories de métiers alors que les garçons font le choix entre treize. (Vers l'égalité? Aperçu statistique de la situation des femmes et des hommes en Suisse, 1993). Les femmes sont présentes dans les professions de la santé et des soins, celles des services (bureaux), celles de la restauration et de l'hôtellerie, celles de l'entretien et de l'hygiène, celles de l'industrie des textiles, et enfin celles de l'industrie. Les hommes, quant à eux, sont bien présents dans les professions de la construction, celles de l'industrie des métaux et machines, celles de l'industrie minière, de l'industrie chimique, alimentaire, celles de la sécurité et de l'ordre, ainsi que dans les professions techniques, artistiques, scientifiques, informatiques, des arts graphiques, des transports et la vente de services.

D'autre part, la durée des apprentissages est en moyenne moins élevée pour les métiers de «femmes» (2-3 ans contre 3-4 ans chez les hommes), ce qui suggère une moins bonne formation des compétences nécessaires et générales. Les femmes ainsi subissent une discrimination lorsqu'elles souhaitent accéder à des possibilités de formation continue qui exigent souvent trois ou quatre années d'apprentissage. Une égalisation de la durée des apprentissages doit être entreprise.

Concernant le canton du Jura, on constate selon des chiffres du Service de la Formation Professionnelle en 1999 que les femmes sont peu représentées dans les apprentissages de mécaniciennes et de manière générale, très peu dans l'industrie et l'artisanat (23% alors qu'elles représentent le 80% des apprentissages commerciaux. Une très large majorité des apprentissages dont la durée est de 4 ans sont des apprentissages de professions dites masculines.

Dans un article de «Questions au Féminin» de 1998, Silvia Grossenbacher met particulièrement en exergue, les changements à opérer pour modifier la culture des sexes à l'intérieur des professions, lorsque certaines professions sont censées être plus masculines ou plus féminines par la mise en évidence de critère réducteur. Cela conduit alors à une peur d'appartenir à une profession non typée sur le plan du genre. A ce propos, une étude aux Etats-Unis indique les a priori qui se cachent derrière un choix de professions «masculines» chez les femmes, lorsqu'il s'agit de trouver un époux. Celles-ci ont non seulement une difficulté à faire un métier d'homme, avec tout ce que cela implique, mais, ont en plus, du mal à trouver un mari (comparativement aux femmes qui choisissent un métier typiquement féminin).

Il ressort des études que les femmes qui ont mené jusqu'à leur terme une formation de métier d'homme ont dû être largement soutenues. Ainsi de manière générale, il serait nécessaire de soutenir et d'accompagner les jeunes femmes qui s'orientent vers des professions dites masculines, en sensibilisant les formateurs/trices et en formant des médiateurs/trices pour les accompagner.

Les mesures à prendre, suite à la Conférence de Pékin de 1995, sont également à relever (Plan d'action de la Suisse, suivi de la quatrième Conférence mondiale de Pékin de 1995, juin 1999, sur les femmes): la promotion des études à distance, qui peuvent être particulièrement avantageuses pour les personnes qui ont des tâches familiales; l'encouragement à la participation des femmes dans des programmes de formation supérieure représente une directive à développer; favoriser le changement des stéréotypes véhiculés à l'école primaire et secondaire comme, par exemple, que les femmes sont moins douées dans les matières scientifiques, mathématiques et techniques, est également un axe de développement. Ces stéréotypes liés au sexe produisent chez les femmes un intérêt moindre pour les branches techniques et un manque de confiance en elle lorsqu'elles choisissent ce genre de profession.

Il faudrait également veiller à ce que les femmes aient un meilleur accès à la formation continue, en particulier au perfectionnement professionnel, et faire en sorte de favoriser les projets en faveur de la réinsertion professionnelle des femmes dans le cadre de la formation continue.