Questions d'Égalité

Collection Dossiers UNSA Éducation
www.unsa-education.com
8 Mars 2016

ÉGALITÉ jeu gagnant

La **fédération UNSA** des **métiers** de l'**Éducation**, de la **Recherche** et de la **Culture**

UNSA éducation
Plus forts ensemble !

Sommaire

3 L'égalité femmes-hommes : parlons-en !

4 et 5 Des inégalités flagrantes

6 et 7 Égalité : Éduquer...

8 et 9 Les femmes et l'entrepreneuriat

10 et 11 L'Égalité femmes-hommes dans le monde

12 Les métiers « santé-sociaux » trop féminisés ?

13 Femmes et hommes inégaux face aux risques professionnels

14 Lorsque les femmes votent contre les femmes

15 et 16 Les femmes dans le secteur de la Culture : aucune transgression des normes

17 et 18 Femme et Sports : vers une plus grande visibilité ?

19 et 20 Le rôle des Directions Régionales aux Droits des Femmes

21 L'UNSA Éducation et ses syndicats

22 Exemples de bonnes pratiques

23 Pour aller plus loin

Ont participé à ce numéro

Laurent ESCURE
Secrétaire général - UNSA Éducation

Fabrice COQUELIN
Directeur Publication - UNSA Éducation

Secteur Éducation - Société
Pour la rédaction

Secteur Communication
Pour la réalisation

Photos
Photopin
Françoise DUCROQUET

Nos Partenaires

Ces dossiers sont aussi téléchargeables sur http://cha.unsa-education.com/

L'égalité femmes-hommes : parlons-en !

L'égalité femmes-hommes, on en parle…souvent, de plus en plus, en tous lieux et de multiples façons. Le point d'orgue étant la fameuse journée du 8 mars « **journée internationale des droits des femmes** *».*

De là à penser que c'est gagné, il n'y a qu'un pas !
Qu'il faut bien se garder de franchir, car la façon dont on en parle cache bien souvent une méconnaissance, voire pire, l'impression pour beaucoup de connaître un sujet qu'ils ne maîtrisent, en réalité, que superficiellement et souvent maladroitement.

Le poids des traditions, une éducation souvent inconsciente des stéréotypes qu'elle reproduisait (dans ou hors l'École), ont longtemps contribué à ce que perdurent les inégalités entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes.

L'égalité filles-garçons, femmes-hommes, cela s'apprend dès le plus jeune âge et en tous lieux.

À l'UNSA Éducation, on en parle et on la met en pratique, souvent, de plus en plus, et, nous l'espérons, de mieux en mieux.

Ce numéro de Questions d'Égalité, premier du genre, se veut un point d'information et une réflexion sur l'état de l'égalité femmes-hommes en France et dans le monde dans différents domaines : que ce soit dans l'éducation, la culture, les médias, le monde de l'entreprise, les métiers santé-sociaux, les risques professionnels et…bien entendu, dans notre propre organisation.

Alors l'égalité femmes-hommes, parlons-en.
Parlons pour informer, alerter, éduquer.
Parlons juste.
Parlons-en lorsque c'est nécessaire, sans en faire un systématisme contre-productif.
L'égalité est une valeur que nous voulons porter haut, à l'UNSA Éducation.
C'est à ce prix que nous atteindrons notre objectif.

Des inégalités flagrantes

o Madame
~~o Mademoiselle~~
o Monsieur

Chef de famille, Mademoiselle, Nom de jeune fille, nom patronymique…
Parce que ces expressions renvoient les femmes et les hommes à des rôles sociaux traditionnels, elles ont été bannies du droit français et doivent donc être retirées de l'ensemble des documents administratifs (Circ. Du 21 fév. 2012 et loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

*En France, **6%** des rues portent le nom d'une femme.*

18.8%
C'est l'écart de salaire moyen entre hommes et femmes dans le secteur privé et les entreprises publiques en équivalent temps plein (2012).

*La pension des femmes est de **26%** inférieure à celle des hommes. (2012)*

***83%** des postes à temps partiel sont occupés par des femmes dans la Fonction publique.*

*Sur **455** professions répertoriées, les femmes se concentrent sur une trentaine.*

Des inégalités flagrantes

3 hommes
pour 1 femme *cités, montrés…*
dans les médias et plus particulièrement
dans les informations.

Tâches domestiques :
4h *pour les femmes*
2h *pour les hommes : cherchez l'erreur !*

29% *des chercheurs*
sont des chercheuses…

30% *de femmes*
créatrices d'entreprises

9% *en* ***2008***
27% *en* ***2013***
C'est le nombre de femmes dans les conseils d'administration. Entre-temps, la loi est passée par là… (Loi Copé-Zimmerman de 2011 - 40% de femmes dans les CA).

La proportion de sportives
à l'antenne est passée de 13% en 2012
à 15% en 2013 et 16% en 2014.
La parité en...2050 ???

Chiffres clés- Edition 2015 : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/11/25812-DICOM-CC-complet-2015_bdpl.pdf

Égalité : éduquer sans exempter l'ensemble de la société de son rôle à jouer

On a dit, souvent, sur tous les tons et à raison, combien l'éducation joue un rôle essentiel dans l'approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Mais, si la responsabilité éducative dans la promotion de cette valeur est aujourd'hui majoritairement reconnue, elle peine toujours à se concrétiser.

Tout d'abord, de nombreuses études ont mis en évidence combien la représentation genrée dans les manuels scolaires, dans les supports et certains exercices pédagogiques tend à entretenir une distinction culturelle entre les femmes et les hommes.

D'autres approches ont également montré que de nombreux enseignants et éducateurs véhiculent -généralement sans le vouloir, ni s'en rendre compte- des clichés distinguant arbitrairement les filles et les garçons dans leurs comportements d'élèves ou d'apprenants jusqu'à imaginer que la présence de filles dans certains niveaux de classe empêcherait les garçons de mieux travailler et que, donc, il ne serait pas absurde d'envisager des temps d'enseignement non mixtes.

Une porte entr'ouverte dans laquelle certains pourraient vouloir s'engouffrer, de manière consciente -cette fois- pour remettre en cause la mixité des classes tout simplement. Fantasme, pour certains, du retour des écoles de filles et des écoles de garçons ?

L'orientation subit de plein fouet les effets de la même discrimination sexuée.

On distingue facilement les cursus plutôt féminins de ceux identifiés davantage masculins et cela, à chaque étape de l'orientation, du collège à l'université, sans pour autant que cela ne modifie les organisations hiérarchiques. Si les filières culturelles attirent (ou sont identifiées davantage pour) les filles, il n'en demeure pas moins qu'aucun théâtre national n'est dirigé par une femme.

À quelques exceptions près (généralement dans les métiers majoritairement féminins), avec de meilleurs résultats dans leurs études, voire avec des diplômes plus élevés, les filles obtiennent des postes de moindre responsabilité.

Tous ces éléments montrent la nécessité de mobiliser l'ensemble des acteurs éducatifs afin de les sensibiliser à cette reproduction inconsciente des stéréotypes de genres.

Il s'agit à la fois de former les éducateurs afin qu'ils aident leurs élèves ou leurs apprenants à repérer ces stéréotypes et à les combattre, mais aussi de conscientiser les enseignants, et plus largement l'ensemble des acteurs de la communauté éducative, sur leur propre rapport aux représentations de genre.
(Pourquoi, par exemple, faut-il que les plus jeunes des élèves soient accueillis par une majorité d'enseignantes dans une école dite maternelle, dont ils sortent à l'« *heure des mamans* » ?
Où et pour qui est l'école paternelle ?)

Pour autant ces démarches, pour essentielles qu'elles soient, ne peuvent à elles seules transformer des pratiques et des comportements profondément ancrés. Le changement de mentalité est long et s'il passe par le savoir, il prend toute sa dimension dans l'action.

En effet, la limite des discours et des « *exercices d'école* » sont, qu'à la longue, ils donnent le sentiment de savoir sans réussir réellement à impliquer dans un changement. Intellectuellement, chacun admet que filles et garçons, femmes et hommes sont égaux, mais lorsqu'il s'agit d'être confronté à des situations réelles, les clichés reprennent le dessus :
il reviendra à une fille de prendre les notes pour le groupe ou d'aller écrire le compte-rendu au tableau (parce qu'elle écrit mieux), à la femme de faire la lessive, à la mère de s'occuper des enfants.

Demander à l'École, et plus largement aux structures d'Éducation de combattre les stéréotypes de genre et d'agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ne peut avoir de sens que si cette démarche fait partie d'un tout.

Si l'on communique en direction des familles afin de « *rééquilibrer* » la relation d'égalité entre les parents, si l'on agit pour que les programmes télévisuels intègrent cette dimension dans l'image qu'ils renvoient des deux sexes et si l'on travaille la question de mixités dans les activités sportives, culturelles, socioculturelles proposées aux jeunes.

L'action au quotidien, en s'appuyant sur les apports des savoirs et sur la mise en œuvre de nouvelles pratiques, peut transformer en profondeur les représentations et les manières d'agir.

Sans cela, on se repose, une fois de plus, sur l'École, lui demandant de faire -c'est légitime pour partie- et de réussir là où tous les autres acteurs ont refusé de s'impliquer.

Si l'égalité passe par l'Éducation, elle passe par des pratiques réinterrogées et renouvelées dans tous les actes du quotidien.

Si l'égalité est une priorité, on ne peut s'en défausser sur la seule École.

Les femmes et l'entrepreneuriat

Depuis une quinzaine d'années, la rhétorique autour de l'entrepreneuriat ne cesse de se développer, à destination d'un public de plus en plus large. Parce que la pratique entrepreneuriale porte un ensemble de représentations, certaines liées à la croissance économique et à l'innovation, elle sert les pouvoirs publics en quête de solutions à la crise socio-économique. Dans le cadre européen, le Plan entrepreneuriat 2020 vise à apporter un soutien particulier à certains profils : les chômeurs, les seniors, les populations immigrées et les femmes. C'est dans ce contexte qu'en France, depuis trois ans, les initiatives se multiplient pour inciter les femmes à entreprendre, au moins au même niveau que les hommes. Or selon les chiffres de l'Agence pour la création d'entreprise-APCE, seuls 33% des créateurs d'activités sont des femmes. Pourtant, les enquêtes montrent que les femmes accordent autant de valeur à l'entrepreneuriat que les hommes, en revanche, elles expriment moins souvent l'intention de se lancer.

En 2013, une étude de France Stratégie a exploré les raisons pour lesquelles les femmes étaient moins nombreuses à créer. Il en est ressorti qu'il existe bien un « *facteur femme* » : il serait le fruit d'une intériorisation des freins à l'entrepreneuriat qui les éloigne davantage. Parmi les possibles freins, les auteurs de l'étude identifient une posture différente face à la prise de risque ainsi qu'à l'enrichissement.

Par ailleurs, les femmes seraient plus victimes de discrimination dans leur accès au financement.

« *Enfin, les entreprises créées par des femmes sont réputées être moins pérennes.*
Une analyse détaillée des taux de survie relativise ce résultat et s'accorde avec le constat de surperformance qui est fait pour les entreprises dirigées par les femmes, dès lors qu'elles ont atteint une certaine taille ».

Si les principaux réseaux d'accompagnement s'adressent à l'ensemble des porteurs de projets, quelques uns se sont spécialisés dans l'accompagnement des créatrices : *Action'elles*, *Elles entreprennent*, *Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles-CNIDFF*, *Les Pionnières*…

Ces réseaux revendiquent la prise en compte des spécificités de l'entrepreneuriat féminin, y compris pour déconstruire les représentations à l'origine d'une forme d'autocensure et mettre les femmes en contact avec des créatrices d'activité ayant réussi dans leur domaine. Des journées dédiées à l'entrepreneuriat féminin se montent un peu partout et illustrent ainsi la volonté de leurs promoteur-e-s d'œuvrer pour l'égalité professionnelle, qu'elle se place au niveau du salariat classique ou de l'entrepreneuriat.
Au final, les frontières sont minces entre salariat et entrepreneuriat, et aucune situation n'est réellement définitive. Un mouvement prend d'ailleurs de l'ampleur ces dernières années, on l'appelle intrapreneuriat et il fait référence au fait de porter des projets, des innovations, au sein même d'organisations existantes, en tant que salariées.

Les femmes et l'entrepreneuriat

Le **témoignage d'Isabelle, auto-entrepreneure de 37 ans est intéressant** :

« Je ne trouvais plus de sens dans mon travail... j'avais envie de liberté, de choisir les gens avec qui je travaillais et surtout je pensais que les chances de trouver un-e chef-fe « compétent-e » étaient minces…quelle forme de management espérer ? Je voulais un mode plus souple, horizontal, un chef qui ait envie de défendre son équipe. En tant que salariée, j'étais dans une posture « intrapreneuriale *», c'est-à-dire que j'étais force de proposition, autonome pour réaliser mes projets, évaluée sur les résultats mais pas sur les modalités de réalisation…je pouvais innover.*

En tant que mère, c'est génial d'être à son compte parce que tu gères ton temps comme tu veux…après, la difficulté est de bien distinguer ton temps, vie personnelle-vie professionnelle, et la gestion de l'incertitude des revenus. Au quotidien tu peux gérer le temps comme tu veux…mais tu sèmes des graines un jour sans savoir quand elles vont vraiment pousser, tu peux te retrouver à un moment donné avec beaucoup trop de choses à gérer…Parce que tu dois avoir des rentrées financières, tu as tendance à dire oui à beaucoup de choses alors que tout n'est pas forcément bon pour ton projet... Je ne pense pas que ma démarche ou mes questionnements soient typiquement féminins, ces questions peuvent être posées à n'importe quelle personne ».

Se lancer
La perception entrepreneuriale
% de réponses positives, par genre

	Les entrepreneurs ont un statut élevé	L'entrepreneuriat est un bon choix de carrière	Opportunités perçues pour se lancer	Se sent capable	A peur d'échouer*	A l'intention de se lancer**
Hommes	60,1	70,1	37,1	53,2	29,9	10,5
Femmes	58,1	70,5	29,5	35,2	37,9	6,0

*en proportion de celles et ceux qui voient des opportunités.
** en proportion de celles et ceux qui ne sont pas déjà impliqués dans une activité entrepreneuriale.
Source : GEM Women's report 2010.

Qui sont les Mampreneurs ?
Ce sont des femmes et mères qui se sont réorientées en décidant de changer la façon de réaliser leur vie professionnelle et personnelle, avec l'ambition de gagner en liberté et de donner plus de sens à l'action.

L'Égalité femmes-hommes dans le monde

Les avancées, les acquis concernant l'égalité femmes hommes sont fragiles, ici et ailleurs. Certains pays continuent à bafouer les droits des femmes, d'autres font des bonds en arrière inquiétants. D'autres encore, heureusement, continuent de progresser.
Regarder ce qui se passe autour de nous, nous pousse parfois, par comparaison à nous réjouir de là où nous sommes arrivés, à nous ouvrir à l'expérience des autres, à nous révolter d'autres fois et à nous rappeler que nos acquis peuvent toujours être remis en cause. Certains programmes d'extrême droite nous le prouvent régulièrement, comme ce fut le cas dernièrement avec le FN et la remise en cause, entre autres, du droit à l'avortement.

Tandis que certains pays stagnent ou régressent

Irlande
14 ans de prison pour un avortement.
C'est, aujourd'hui l'une des lois les plus restrictives au monde. Malgré une petite avancée en juin 2013 (la loi autorise l'IVG en cas de danger pour la vie de la mère, mais avec des garde-fous).

Pologne
Les femmes subissent de plein fouet la vision ultra conservatrice de la société imposée par le gouvernement en place depuis 2015 : suppression de la fécondation in vitro, crainte de voir l'éducation sexuelle à l'école disparaître, durcissement de la loi anti-avortement, loi sur le mariage homosexuel qui n'a finalement jamais été adoptée, scolarisation qui pourrait prochainement passer de 6 à 7 ans afin de pousser les femmes à s'occuper de leurs enfants un an de plus.

Chine
Une dizaine de militantes chinoises, qui entendaient profiter de la date du 8 mars pour lancer une campagne contre le harcèlement dans le métro et plus généralement dans les transports en commun du pays, ont été arrêtées lors du 8 mars 2015.
Bien que la moitié d'entre elles aient été libérées, Depuis l'arrivée au pouvoir de Xi Jinping, en 2012, la défense des droits des femmes est devenue difficile en Chine.

D'autres continuent à vouloir progresser sur le chemin de l'égalité

Luxembourg
Pour inciter davantage de parents -et surtout des pères- à y avoir recours, le gouvernement luxembourgeois veut rendre le congé parental plus flexible et mieux indemnisé.
Les deux parents pourront prendre un congé parental à temps plein de 4 ou 6 mois (actuellement, 6 mois), ou un congé à temps partiel de 8 ou 12 mois (contre 12 mois aujourd'hui).
Après accord de l'employeur, les parents travaillant à temps plein pourraient réduire leur activité de 20% par semaine ou prendre 4 mois distincts sur une période de 20 mois.
Le texte prévoit également que les deux parents peuvent prendre leur congé en même temps et… surtout, le congé parental devrait être mieux indemnisé.

L'Égalité femmes-hommes dans le monde

Royaume Uni
L'écart de salaire entre les hommes et les femmes y est supérieur à la moyenne européenne.
Pour le réduire, le gouvernement mise sur la publication des données… à partir de 2018.
Les entreprises de plus de 250 salarié.e.s devront rendre publics les chiffres des salaires et des primes des femmes et des hommes, et le nombre de femmes et d'hommes dans les différentes fourchettes de salaires. Cet outil de comparaison des inégalités salariales donnera également lieu à un classement des entreprises. « *Un pas dans la bonne direction* », mais « *un tel délai n'est pas nécessaire* », selon la secrétaire générale du Trade Union Center (TUC), principale confédération syndicale britannique.

Belgique
À l'image de la France qui, avec Pascale Boistard a lancé à plusieurs reprises la lutte contre les publicités sexistes, la Secrétare d'État bruxelloise à l'Égalité des chances Belge dit également stop à la mise en avant de la femme-objet.

Inde
Le gouvernement indien cherche à combattre le « *fœticide des filles* ». La ministre des Femmes et du Développement de l'enfant veut rendre obligatoire la détection prénatale du sexe du fœtus. Depuis 1994, l'Inde interdit de déterminer le sexe d'un enfant avant la naissance. Une manière d'éviter les avortements et infanticides sélectifs, qui culturellement visent les filles.
Elles seraient 2000 chaque jour dans le pays à être éliminées avant, ou à leur naissance.
Une autre possibilité est de ne pas rendre la détection obligatoire : les parents pourront, s'ils le veulent, connaître le sexe du fœtus ; mais s'il s'agit d'une fille, cela sera enregistré, afin de contrôler un éventuel avortement sélectif.

La lutte pour l'égalité femmes hommes dans les pays de la méditerranée

**Dans les manifestations et les révoltes des pays du Maghreb et du monde arabe, les femmes se sont mobilisées et impliquées à l'égal des hommes.
L'enjeu est désormais qu'elles participent pleinement aux processus de transition et de construction démocratiques. Il est aussi que leurs droits ne régressent pas mais qu'ils progressent.
Les changements sont parfois très lents.**

Les métiers « *santé-sociaux* », trop féminisés ?

Assistantes sociales, infirmières, médecins de l'Éducation nationale, ces termes sont rarement employés ou visualisés au masculin pour ces métiers, devenus, de fait, presque exclusivement féminins. Or, la complémentarité hommes-femmes serait bien nécessaire tant pour la pratique de ces professions que pour leur revalorisation ainsi que pour l'image véhiculée auprès des jeunes.

Le poids des déterminants culturels

L'Histoire a de tous temps considéré que le soin des enfants était davantage une question de femmes.
Des écoles « *maternelles* » aux assistantes « *maternelles* », tout le vocabulaire de la petite enfance rappelle que les institutions et les professionnelles sont des substituts de mère.
Et c'est cette répartition de la société que l'on propose aux jeunes dès leur plus jeune âge et tout au long de leur scolarité, contribuant ainsi à créer une représentation stéréotypée dans laquelle les hommes dirigent, se consacrent aux sciences « *dures* », tandis que les femmes enseignent, conseillent, écoutent, soignent…

Une complémentarité pourtant bien nécessaire

Nos collègues médecins, infirmières, assistantes sociales, sont régulièrement confrontées au problème d'être femme face à de jeunes garçons, plus particulièrement encore dans des établissements professionnels.
Ils n'auront pas le même comportement, ne se confieront pas de la même manière si leur interlocuteur est une femme ou un homme.
Certaines collègues sollicitent parfois la présence d'**un** CPE ou d'**un** Chef d'Établissement lors d'entretiens avec certains parents ou en lien avec la protection de l'enfance.
Déontologiquement, cela peut poser problème : ni les CPE, ni les Chefs d'Établissement ne sont soumis, de façon formelle, même si l'on peut croire qu'ils le respectent, au secret professionnel inhérent aux professionels de la santé ou du social.

Déconstruire pour mieux construire

La masculinisation passe probablement par un changement de mentalités : ne plus considérer que seules les femmes sont aptes à s'occuper du santé-social.
Elle passe aussi par une revalorisation de ces professions. Les internes hommes, qui, à l'issue de leurs études choisissent de consacrer un semestre à la santé scolaire ne restent pas… découragés par le salaire et le déroulement de carrière au regard de ce qu'ils pourront avoir ailleurs. On sait qu'une femme s'en accommode davantage… même s'il faut le regretter, sur le schéma du deuxième salaire.
Si l'ensemble de la société est concerné, les professionnel-le-s de l'éducation que nous sommes peuvent et doivent agir en amont, pour inciter les filles et les garçons à investir des champs et des filières que la société a pris soin jusqu'ici de flécher pour les unes ou pour les autres. Sans oublier d'y associer les autres partenaires, en particulier les parents, conscients du poids des résultats scolaires sur l'orientation de leur enfant mais qui sous estiment parfois le poids des déterminants culturels.

Femmes et hommes inégaux face aux risques professionnels

Si l'on connaît bien la division sexuée du travail (postes et activités, parcours…), l'hypothèse que les conditions d'exposition ainsi que les impacts sur la santé soient différenciés entre les hommes et les femmes est moins connue.

Des travaux récents sur les facteurs psychosociaux de risques au travail et la santé, avec une approche par genre des données statistiques nationales menés par l'Anact*, mettent en lumière que femmes et hommes ne sont pas confrontés aux mêmes risques professionnels.

Les questions de genre sont restées longtemps un point peu exploré dans la connaissance de la santé au travail en raison notamment d'une exposition des hommes à des risques professionnels graves, d'une population masculine bien identifiable dans certains services (BTP) et de conditions de travail largement masculines sur lesquelles le droit du travail intervient (horaires de nuit, charges lourdes, températures, bruits, etc.).

Mais la répartition femme/homme au travail reste un fait massif et persistant dans le temps avec des professions majoritairement féminisées (plus de 80%) : caissières, employées de libres-services ; coiffeuses, esthéticiennes ; infirmières, sages-femmes ; aides-soignantes ; secrétaires; employées de maison ; aides à domicile ; assistantes maternelles…Pénibilité, mal-être au travail liés à l'assujettissement, au manque de marges de manoeuvre, à la pression temporelle, aux difficultés dans les relations de service avec des gens, mais aussi à certaines expositions à des risques chimiques sont les conséquences de ces professions.
Par ailleurs, on a tendance à prendre davantage en compte la pénibilité liée à la manutention de charge (plutôt masculine) que celle liée aux gestes répétitifs (plus féminine).

Les données statistiques de santé sont caractérisées par un paradoxe : **les femmes déclarent plus de troubles de santé, mais leur espérance de vie est supérieure à celle des hommes**.
Dans ce rapport, les données d'accident du travail et de maladies professionnelles montrent une évolution plutôt défavorable aux femmes en matière de santé au travail.
En 2011, 68,6% des accidents du travail touchent les hommes et 31,4% les femmes. Mais l'évolution entre 2001 et 2011 montre que le nombre des accidents du travail a globalement baissé de 9,2%, avec une baisse de 18,6% pour les hommes et une hausse de 21,8% pour les femmes. Il en est de même avec les accidents de trajet qui augmentent de 28,5% chez les femmes.
L'évolution du nombre des maladies professionnelles est en hausse entre 2001 et 2011 pour les salariés mais cette progression est deux fois plus importante pour les femmes que pour les hommes.

Un autre rapport « *les RPS** au regard du genre* » de l'ANACT souligne que « *la probabilité des femmes d'être exposées à la tension au travail, est supérieure à celle des hommes* ».

Ces résultats plaident en faveur d'une intégration des questions d'égalité dans l'ensemble des décisions sociétales afin d'agir sur les déterminants des inégalités dans toute leur diversité. Ces travaux doivent être des points d'éclairage sur la santé et la sécurité au travail pour les intervenants et notamment les enseignants de lycées professionnels.

***Jocelyne Grousset**, Secrétaire Générale Adjointe du SNMSU*

*ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail http://www.anact.fr/web/actualite/RSS?pthingIdToShow=40209655
** : Les risques psychosociaux au regard du genre :http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/16052385.PDF

Lorsque les femmes votent contre les femmes

Alors que le vote Front National a longtemps été masculin, un nombre de femmes important, croit se reconnaître dans la doctrine du FN. 45% des adhérents du FN sont désormais …des adhérentes. Marine Le Pen, Marion Maréchal Le Pen, qui s'affichent en femmes modernes, libres et indépendantes ont sans doute réussi leur communication…À nous, syndicalistes, éducateurs, de décrypter les discours derrière l'image, de faire émerger et de diffuser la réalité d'une vision passéiste et réductrice de la femme.

- Dérembourser l'IVG ;
- créer un revenu parental équivalent à 80% du SMIC versé pendant trois ans à partir du deuxième enfant (ou comment renvoyer les femmes dans leur foyer…) ;
- une simple « *incitation* » à atteindre l'égalité salariale ;
- une opposition à la loi sur la parité, « *contraire à la méritocratie républicaine* » ;
- la négation de la notion de viol conjugal (le viol étant un problème d'insécurité lié à l'immigration) ;
- les polémiques autour de la théorie du genre ;
- récemment, refus de subventionner les plannings familiaux…

La liste de ce qui atteint les femmes dans le programme du Front National est sans fin.

Alors comment expliquer l'adhésion féminine à de telles thèses ?

En 2007 : l'électorat féminin différait, en particulier pour le vote Front national. Les femmes votant à 7% contre 10.44% chez les hommes. En 2012 : Marine Le Pen est parvenue à attirer un électorat féminin longtemps rétif au vote FN. Désormais il se situe au même niveau que l'ensemble des français : 18%. (Institut CSA-Terra Femina- 2012).

Même s'il faut se garder d'exagérer le succès des thèses du Front National auprès des électrices, elles restent d'autant plus des proies faciles qu'elles ont un niveau d'études peu élevé. En 2012 : 24% des femmes sans diplôme et 23% des femmes possédant un BEPC, CAP ou BEP avaient voté FN. 11% des femmes possédant BAC +2 et 6% de celles possédant un diplôme supérieur. C'est d'ailleurs l'électorat que cherche à s'approprier le FN : 80% des salarié-e-s à bas salaire sont des femmes et 98% des mono parent-e-s sont des femmes.

Rappeler régulièrement que ces thèses constituent un retour en arrière, une réduction des libertés acquises souvent durement, est un devoir. Najat Vallaud-Belkacem le rappelait le 26 novembre : « *Le FN, c'est donc l'engagement de revenir sur des droits fondamentaux des femmes* ». Pascale Boistard, alors secrétaire d'État aux Droits des femmes l'exprimait ainsi : « *Femmes de France, le FN ne veut pas que votre corps vous appartienne* ». Karine Berger, députée socialiste souligne que « *avec l'extrême droite, pas de surprise : on revient 50 ans en arrière en matière de droits des femmes* ».

Ces retours en arrière, ces atteintes à la liberté ciblent ouvertement les femmes…mais les hommes n'en seront pas exclus.

Les femmes dans le secteur de la Culture : aucune transgression des normes

Alors que l'on aurait voulu le milieu artistique à la pointe de l'avant-garde en ce qui concerne l'égalité femme-homme, il apparaît que dans ce secteur, les femmes sont victimes des mêmes discriminations que dans le reste de la société française. Le monde de l'art ne donne pas l'exemple de la transgression, ni de la subversion des normes bien au contraire…

Ainsi, il ressort de l'étude sur « *la place des femmes dans la musique et le cinéma en Europe* »,menée en novembre 2013 par le laboratoire de l'Égalité et la société Vivendi, que l'univers culturel reste fortement stéréotypé. Les rapports sociaux semblent plutôt traditionnels contrairement à ce que l'on pourrait attendre. Certaines carrières sont presque exclusivement masculines comme celles de chef d'orchestre, metteur en scène ou compositeur. D'autres professions semblent réservées aux femmes comme le métier d'assistante, d'interprète, costumière. Dans l'imaginaire, les femmes sont muses de l'artiste… Quant aux actrices, leur carrière se confronte à l'image de la belle et jeune femme, objet du désir masculin.

Il y a donc, là aussi, des « *métiers d'hommes* » et des « *métiers de femmes* », et, au sein des métiers de femmes, une hiérarchie qui donne la priorité aux hommes. Par exemple, au cinéma, le métier de costumière est féminisé jusque dans sa dénomination. En revanche, on parle de « *chef costumier* ».
Sur la page Wikipédia « *costumes de cinéma* », à l'alinéa « *grands créateurs de costumes* », sont nommés 7 hommes et 2 femmes.

Nous pouvons lire sur la page du site du festival de Cannes que « *la Palme d'or demeure jusqu'à aujourd'hui le prix le plus prestigieux du Palmarès, considéré comme l'une des distinctions cinématographiques les plus importantes à l'international.* »
Or, depuis la création du festival en 1945, seule **une** femme a reçu la Palme d'or. Cette année 1993 est une année exceptionnelle puisque c'est aussi la seule année dans l'histoire du festival où la palme d'or est attribuée à deux films : « ***Adieu ma concubine*** » de Kaige Chen et « ***La Leçon de piano*** » de Jane Campion.

Ni le monde de la musique (aux victoires de la Musique, depuis 2001, le prix de l'album de variété de l'année fut décerné à 11 hommes et 2 femmes, soit un ratio de15,3% de femmes...), ni celui de la bande dessinée n'échappent à ce constat (le festival de BD d'Angoulême n'a **jamais** attribué son prix à une dessinatrice).

Les femmes dans le secteur de la Culture...

Vient s'ajouter une très faible présence des femmes aux postes à responsabilité, autant dans les institutions que dans les entreprises.

Dans les mondes de la culture, les femmes sont souvent écartées des postes et des responsabilités les plus prestigieux.

82% d'hommes occupent les postes de direction dans l'administration culturelle (Grands Établissements publics tels que BNF, CNC, Musée d'Orsay etc.).

Pour 18 hommes nommés à l'Inspection Générale des affaires culturelles, seules 2 femmes occupent cette fonction...

Dans le même document d'étude mené par le laboratoire de l'Égalité et Vivendi, les artistes interrogé(e)s constatent des inégalités entre les hommes et les femmes, aussi bien pour rentrer dans « *la profession artistique que pour y rester et y faire carrière. Ils relient ces inégalités à la prépondérance des hommes dans les jurys de sélection, à l'existence de réseaux masculins efficaces et au poids de contraintes spécifiques, familiales et domestiques, pesant sur les femmes. La masculinité des mondes de la culture contribue selon eux à délégitimer les femmes qui doivent sans cesse faire la preuve de leurs compétences, alors que celles-ci sont postulées pour les hommes.* » .

Certain-e-s, parmi elles-eux, dénoncent une sorte de double discours des mondes de l'art.

Les qualités en réalité nécessaires pour réussir dans l'art et la culture ne semblent pas être celles qui sont réputées telles : la sensibilité, le désintéressement ; l'acharnement au travail... qui comptent moins que : l'agressivité, l'arrivisme, l'arrogance et l'autopromotion.
Or, ces caractéristiques sont socialement inculquées aux hommes bien plus qu'aux femmes qui ont tendance à les déprécier.

En 2013, « *l'ampleur des inégalités et la spécificité des formes de déni que subissent les femmes dans le maniement des représentations dans le secteur de la Culture* » ont convaincu la délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de consacrer, ses travaux à faire progresser la place des femmes dans le secteur de la Culture.

18 préconisations ont été retenues, allant de la nécessité de la mise en place d'un « *observatoire de l'égalité* » sur les nominations, les rémunérations, les programmations et l'accès aux moyens de production dans tous les champs concernés à la lutte contre les stéréotypes, notamment dans les médias.

#WheresRey !
En décembre 2015, il aura fallu les cris révoltés de milliers d'internautes qui cherchaient dans les rayons de jouets la figurine à l'effigie de Rey, l'héroïne du dernier Stars Wars pour que Disney justifie cette absence par un : « ***Rey n'a pas été mise en avant dans un certain nombre de produits dérivés Star Wars – surtout chez Hasbro – pour ne pas spolier son intrigue*** » …

Femme et Sports : vers une plus grande visibilité ?

Si « le sport offre aux femmes de fabuleuses possibilités de jouer un rôle dans la sphère publique, de s'affirmer tant sur le terrain que dans les postes de direction, de développer de nouvelles compétences », *selon la Directrice générale de l'UNESCO, (6e Conférence mondiale sur les femmes et le sport, organisée sous l'égide de l'UNESCO en 2014), la visibilité qui leur est réservée dans les médias est très réduite.*

En 2012, 13% du temps d'antenne était consacré au sport féminin.
En 2014, 16%...

Le site « *les nouvelles news* », relevait en 2015 que le journal ***Le Monde***, dans sa première version d'un article consacré aux évènements sportifs internationaux de 2015 n'évoquait que les sports masculins et avait, par exemple, totalement fait l'impasse sur la Coupe du monde féminine de football qui devait se dérouler au Canada du 6 juin au 5 juillet de cette même année.

Un exemple parmi d'autres.

Aucune femme dans **LE Top 10** des sport**ifs** préférés des français dans « *l'Équipe magazine* »…

Peu ou pas mises en valeur pendant l'année, comment s'en étonner ?
Des mesures réelles, incitatives et contraignantes pour remédier à cette absence de visibilité sont devenues nécessaires.

En janvier 2015, la « *déclaration de Brighton-Helsinki* », signée par Pascale Boistard, Secrétaire d'État aux Droits des femmes et par Thierry Braillard, Secrétaire d'État en charge des sports, avait pour objectif de défendre la place des femmes dans le monde du sport.

Cette déclaration prônait, en particulier :

- que toutes les femmes, jeunes filles et filles puissent accéder à toutes les activités sportives ;
- qu'elles puissent bénéficier d'un environnement sécurisé pour toute pratique sportive ;
- d'encourager leur participation dans le sport ;
- d'assurer leur meilleure représentation à tous les niveaux et dans tous les rôles du sport.

Parmi les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, l'importance de valoriser la pratique du sport auprès des adolescentes dès l'âge de 14 ans, à l'école ou à l'extérieur était soulignée.

Femme et Sports : vers une plus grande visibilité ?

Après deux éditions de « *24h du sport féminin* », en 2014 et 2015, c'est la vitesse supérieure qui est passée en 2016 avec « *les 4 saisons du sport féminin* ».

L'idée de fond reste la même :

- donner davantage de visibilité au sport féminin.

Ou plutôt, au « *sport au féminin* », insistait Françoise Sauvageot, vice-présidente du CNOSF (Comité national olympique et sportif français), lors de la conférence de lancement, lundi 1er février au siège du CSA (Conseil supérieur de l'audiovisuel), initiateur de l'opération.

Les « *4 saisons du sport féminin* », se dérouleront, comme leur nom l'indique en 4 temps :

- un premier temps médiatique a eu lieu le week-end des 6 et 7 février ;
- les **3 autres saisons** entendent « *booster* » le développement de la pratique sportive chez les femmes, sous l'égide des ministères des Sports et des Droits des femmes, et du CNOSF.

La deuxième saison, en mai, abordera particulièrement la question de l'économie du sport (où les pouvoirs publics jouent un rôle quand on sait que les garçons sont bénéficiaires des deux tiers de l'offre de loisirs subventionnée) et de la féminisation des instances sportives.

Mais là aussi les stéréotypes ont la vie dure.

Quand Nathalie Sonnac, présidente du groupe de travail « *Sport* » du CSA, a inauguré lundi 1er février le dispositif prévu pour ce week-end de sport au féminin, le ruban qu'elle a coupé était… rose !

« ***Je tiens à rappeler que les femmes ne sont pas obligées de s'habiller en rose pour pratiquer le sport qu'elles souhaitent*** », a ironisé Pascale Boistard.

Le rôle des Directions Régionales aux Droits des Femmes

Chaque région est dotée d'une Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'égalité (DRDFE) placée sous l'autorité du préfet de région et positionnée au sein du Secrétariat général pour les affaires régionales.
L'équipe de la DRDFE Île-de-France nous en explicite le fonctionnement.

1 - La DRDFE Île-de-France est-elle représentative de l'ensemble des DRDFE sur l'ensemble du territoire ?

Les DRDFE avaient jusque-là des formats assez différents. En Île-de-France, par exemple, nous avions en 2015 un délégué régional, deux chargées de mission thématiques et deux assistantes. Mais ce réseau se réorganise depuis le 1er janvier 2016 et cela va représenter un vrai changement pour beaucoup de régions. L'objectif est que chaque DRDFE compte un directeur ou une directrice régional-e, un directeur ou une directrice régional-e délégué-e, un-e chargé-e de gestion. Le-la délégué-e départemental-e du département chef-lieu de région y sera également intégré-e.

2 - Quelles sont ses missions ?

Son action est structurée autour de 3 axes d'intervention :

a - Promotion des droits et lutte contre les violences faites aux femmes :

- assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, notamment par l'accès à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ;
- coordonner la lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- favoriser le parcours de sortie de la prostitution et contribuer à la lutte contre le système prostitutionnel.

b - Accès à l'emploi et à l'égalité professionnelle :

- accompagner l'insertion sociale des femmes et prévenir leurs situations de précarité ;
- promouvoir la mixité dans les métiers ;
- garantir l'égalité professionnelle et l'égal accès aux responsabilitésprofessionnelles ;
- faciliter le développement de la création ou de la reprise d'entreprise par les femmes.

c - Culture de l'égalité et partage des responsabilités politiques et sociales :

- favoriser la déconstruction des stéréotypes sexistes ;
- favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales ;
- accompagner l'égal accès des femmes et des hommes aux activités culturelles et sportives, à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ;
- valoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

Concrètement, sur ces différents champs, nous initions des projets ou accompagnons des initiatives portées par nos partenaires dans leur conception ou leur mise en œuvre : sensibilisation et information du grand public ou des jeunes par exemple, en milieu scolaire, formation des professionnel-le-s, actions d'accompagnement des femmes. Dans tous les cas, nous nous efforçons de rendre visibles certaines problématiques méconnues voire tabou (comme les violences sexuelles dont sont pourtant victimes plus de 80 000 femmes adultes chaque année) et de favoriser la mise en réseau des acteurs car cela nous semble un gage de meilleure efficacité.

3 - Quels sont vos partenaires ?

Nous travaillons en étroite collaboration avec les déléguées départementales aux droits des femmes et à l'égalité présentes dans chaque département francilien. Elles connaissent les spécificités de leur territoire, les besoins, les opportunités et les ressources sur lesquelles s'appuyer dans le déploiement de leurs actions.

Nous bénéficions également d'un soutien important de la Préfecture de région : nous travaillons ainsi avec le service de la communication, les chargé(e)s d'études, les services logistiques et financiers.

Nous développons également des partenariats avec les autres services de l'État (DIRECCTE, ARS, DRJSCS, Éducation nationale, Direction interrégionale des services pénitentiaires de Paris, Direction interrégionale de la PJJ), avec le Conseil régional, les réseaux associatifs, les acteurs socio-économiques, Pôle emploi, le réseau information jeunesse... Les organisations syndicales font également partie de notre réseau de partenaires.

4 - Avez-vous des exemples concrets d'actions réalisées ?

Afin de promouvoir et de favoriser la création d'entreprise par les femmes, nous organisons avec nos partenaires publics et privés, chaque année depuis 2011, le concours régional « *Créatrices d'avenir* ».

La DRDFE accompagne également depuis plusieurs années le concours « *Lire égaux*», en partenariat avec la Région, les 3 académies franciliennes et la Maison d'éditions Talents Hauts. Ce concours, destiné aux élèves de CP et CE1, les amène à interroger les stéréotypes sexistes tout en stimulant la création de manuscrits. La classe qui remporte le concours voit son scénario dessiné, imprimé et diffusé dans tous les établissements scolaires d'Ile-de-France.

L'UNSA Éducation et ses syndicats

Si L'UNSA Éducation cherche à informer, alerter, éduquer en ce qui concerne l'égalité filles -garçons, femmes-hommes, elle essaie aussi d'appliquer dans son propre fonctionnement et dans ses instances ce qu'elle prône. Bien sûr, les changements, comme dans la société, ne peuvent se faire que progressivement…mais sûrement.

Ainsi, à l'occasion de son prochain congrès de Grenoble fin mars, la Fédération UNSA Éducation a veillé à ce que l'ensemble de ses textes prennent en compte le féminin dans leur écriture.
Son prochain Secrétariat national comportera davantage de femmes et même si la parité n'est pas encore pleinement atteinte, les progrès sont réels.

Les syndicats de la Fédération s'emparent également de la question et démontrent un intérêt grandissant pour les questions d'égalité.
Nous avions interrogé, en décembre dernier, l'ensemble des syndicats de la Fédération sur leur prise en compte de la problématique femmes hommes (existence d'outils pour mesurer la sociologie (F/H) des équipes et des adhérentes et adhérents ; existence d'une personne ressource sur le thème de l'égalité ; prise en compte du masculin et du féminin dans les statuts ; moyens envisagés pour équilibrer femmes et hommes dans les instances des syndicats, si nécessaire ; les attentes en matière d'égalité).

Le grand nombre de réponses et la volonté de répondre de façon la plus exhaustive possible et au plus près de la réalité, témoignent de l'intérêt grandissant pour les questions d'égalité.
Pour la plupart des syndicats, il s'agit de faire participer les femmes davantage, mais pour certains aussi, il s'agit plutôt d'arriver à inciter les hommes à s'investir dans des professions très féminisées lorsqu'elles sont exercées au sein de l'Éducation nationale. La complémentarité femmes hommes témoignant alors aussi d'une revalorisation nécessaire de la profession.

Plusieurs syndicats, jusque-là à dominante masculine, notent une augmentation du pourcentage de femmes. Cette augmentation est le fait, la plupart du temps, de la volonté de constituer une délégation proportionnelle à la sociologie des adhérentes et des adhérents ; d'autres fois d'une réflexion sur l'engagement syndical et sur les moyens mis en place pour que cet engagement ne constitue pas un frein à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. Cela peut prendre la forme de télétravail ou l'utilisation d'outils tels que Skype ou Hangouts, mais le besoin d'un accompagnement pour se former à ces nouvelles techniques s'avère alors nécessaire.
Plusieurs syndicats se disent aussi attentifs aux horaires et à la durée des réunions afin de ne pénaliser personne.
Malgré ces incitations, les réticences des femmes sont encore soulignées.

Si la prise en compte du masculin et du féminin dans les statuts n'est pas encore la règle, pour plusieurs en revanche, la réflexion est en cours et d'autres encore l'ont programmée pour un prochain congrès. Cet élément de langage s'avère indispensable si l'on veut que les femmes puissent se reconnaitre dans les fonctions qui leur sont présentées.

Peu de syndicats, par manque de moyens humains, disposent d'une personne ressource pour traiter des questions d'égalité. Même si certains, dans un contexte difficile, n'en font pas une priorité, un grand nombre se dit concerné par ces questions, ce qui est encourageant.

Quelques bonnes pratiques

Nantes veut féminiser ses noms de rues

En France 6% des rues portent des noms de femmes. Et pourtant, elles sont nombreuses dans l'histoire, la culture, l'art, les sciences, la littérature… Les stations de métro à Paris, sont presque exclusivement masculines. Seule exception : Louise Michel et la station Pierre Curie qui a été rebaptisée il y a quelques années : Pierre et Marie Curie. Une avancée….
La ville de Nantes (qui a, à ce jour, 10% de rues portant des noms de femmes célèbres) a décidé de faire bouger les choses. La municipalité a lancé, le 21 janvier dernier, un appel aux idées des habitants pour féminiser le nom des rues, des parcs et des bâtiments publics. Si aucune rue ne sera débaptisée, les nouvelles rues devraient être plus féminines. En espérant que cela inspirera d'autres villes…

Écrire au féminin

Madame **le** maire, madame **le** Préfet… Lorsqu'elles sont employées par des femmes, toutes ces formules ne sont que le reflet de leur souhait de se couler dans des professions souvent masculines et de la crainte de voir leur autorité réduite en cas de féminisation de leur titre.
Lorsqu'elles sont employées par des hommes, ce peut être un déni d'égalité et de compétences.
Madame **la** maire, madame **la** préfète, madame **la** sénatrice, madame **la** cheffe… et bien d'autres, autant de professions, de titres qui doivent être employés systématiquement au féminin. Et si certains estiment que « *cela sonne bizarre à l'oreille* », c'est juste que l'oreille a besoin de s'y habituer, ce qui ne tardera pas !

Des livres pour enfants sans stéréotypes

En janvier dernier, le site « *madmoizelle.com* » proposait « *cinq livres sans princesses qui changent des demoiselles en détresse* ».
À retrouver ici :
http://www.madmoizelle.com/livres-princesses-antisexistes-494373

Des publicistes en progrès

Certaines publicités, en tentant depuis quelques temps de surfer sur la « *mode* » de l'égalité femmes-hommes (on en parle on en parle mais…qu'en reste-t-il réellement ?), réussissent finalement à marquer les esprits et à œuvrer à une véritable éducation à l'égalité.
Ce fut le cas, à Noël d'un marchand de jouets qui a mis en scène des garçons avec des poupées, des dînettes… et des filles avec des camions, des outils…
Un pavé dans la mare même si peut-être un peu trop caricatural. L'essentiel n'est pas de faire jouer les garçons avec des poupées et les filles avec des outils systématiquement, mais de laisser à chacune et à chacun le libre choix de ses attirances, sans en faire une anormalité.
Une avancée certaine en tous cas.

Le musée de l'Homme fait sa mue

Parfois taxé de sexiste de par son terme générique qui prend toutefois, bien entendu en compte, l'Humanité dans son ensemble, le musée de l'Homme a joué intelligemment dans sa nouvelle campagne d'affichage sur les deux genres, réconciliant ainsi, femmes et hommes dans cette mue.

Photo du Musée de l'Homme

Pour aller plus loin

Pour déconstruire les stéréotypes : site « *genre image* »
http://www.genrimages.org/

Site de l'association *Adéquations*
http://www.adequations.org/spip.php?rubrique1

Site des Nouvelles News : une mine d'informations au quotidien (en partie sur abonnement)
http://www.lesnouvellesnews.fr/

Les publications du Centre Hubertine Auclert. Particulièrement en ce qui concerne leurs études sur les manuels scolaires et le genre, mais aussi pour leurs informations, colloques au niveau de l'Île-de-France
http://www.centre-hubertine-auclert.fr/

Le Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe du **Haut Conseil à l'Egalité Femmes Hommes**
http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh__guide_pratique_com_sans_stereo-_vf-_2015_11_05.pdf

La **Charte** pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la **Fonction publique :**
http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/charte-egalite-2013.pdf

Filles et garçons sur le Chemin de l'égalité de l'École à l'Enseignement supérieur (Statistiques publiées chaque 8 mars par le ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et la Recherche. Les données 2016 devraient donc sortir ces jours ci…)
http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/82/6/FetG_2015_396826.pdf (pour lédition 2015)

Et, bien sûr, l'onglet « égalité » du site de l'UNSA Éducation
http://www.unsa-education.com/?rubrique67

Un syndicat pour moi !

Adhérer, c'est être plus fort ensemble !

La **fédération UNSA** des **métiers** de l'**Éducation** de la **Recherche** et de la **Culture**

http://contact.unsa-education.com/contact.php

UNSA éducation

Plus forts ensemble !