

Zeitschrift: Défis / proJURA
Herausgeber: proJURA
Band: 2 (2004)
Heft: 6: La pratique comme moyen de formation

Artikel: Les choix professionnels des femmes : état des lieux, actions et perspectives
Autor: Marti Gigon, Karine / Bovée, Jean-Paul
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824140>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 22.01.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les choix professionnels des femmes

Etat des lieux, actions et perspectives

L'égalité entre femmes et hommes a certes été inscrite dans la constitution fédérale ; mais elle est loin d'être réalisée en pratique partout où cela serait possible.

Pire: il est des domaines où l'on assiste à une régression plutôt qu'à un progrès. Dans ce contexte, comment la situation des femmes a-t-elle évolué dans le domaine de la formation et sur le marché du travail?

JPB - S'agissant des choix professionnels des femmes, quel est l'état actuel de la situation en Romandie ?

KMG - Je dirais qu'elle est plutôt mitigée. D'un côté, on a accompli des progrès incontestables: l'ouverture de toutes les formations aux femmes, la suppression de diverses barrières aux accès, l'augmentation du nombre de femmes qui se forment... Mais d'un autre côté, on observe des blocages: les formations des femmes sont souvent courtes et limitées sur le plan sectoriel à certaines professions (vente, restauration, coiffure, santé, paramédical); elles ouvrent peu d'accès au perfectionnement et au développement de carrières.

JPB - Les femmes utilisent-elles les stages comme moyen de formation?

KMG - Un constat: les jeunes femmes sont relativement peu touchées par les campagnes d'information sur le choix professionnel se limitant à de la diffusion de prospectus. En revanche, elles se sentent très concernées lors de participation à des stages, qui leurs sont extrêmement utiles pour décider du choix d'un métier. Je ferais donc volontiers ici un plaidoyer en faveur des stages pratiques (en école de métiers et en entreprise). Mais le problème revient à motiver les jeunes filles pour qu'elles s'y engagent...

JPB - Dans cette perspective, que pouvez tirer de votre expérience sur l'information dans les classes d'écoles ?

KMG - Ici encore, ma perception est plutôt mitigée: chez les jeunes filles, qui n'ont pas connu le militantisme et l'engagement des générations précédentes en faveur de l'égalité (et, par exemple, de l'obtention de droit de vote des femmes qui, rappelons-le, ne date en Suisse que de 1971), on observe une sorte de retour en arrière («mentalités de grands-mères»): l'objectif est de se marier, d'avoir des enfants, d'être entretenue par un mari. Or, dans nos sociétés, le taux de divorce atteint presque 50%; ce n'est donc que plus tard, lorsqu'elles se trou-

vent confrontées aux difficultés de la réalité sociale ou professionnelle, qu'une prise de conscience apparaît chez ces femmes. Quelle autonomie, quelles libertés, quelle égalité pourront-elles revendiquer si elles se retrouvent sans formation et à ce point coupées du monde du travail?

JPB - L'environnement politique ne les aide guère...

KMG - En effet: beaucoup de problèmes tiennent au fait que la Suisse est pratiquement dépourvue d'une véritable politique familiale. Des femmes souhaiteraient concilier activité professionnelle et vie familiale (ce qui explique aussi en partie le fait qu'elles travaillent souvent à temps partiel), mais le pays manque de crèches, de cantines et d'horaire continus dans les écoles, de congés maternité... En résumé: beaucoup de choses sont faites pour encourager l'égalité, mais les moyens ne suivent pas! Et les résultats des dernières élections fédérales, qui ont vu l'avènement d'une tendance depuis longtemps opposée à une politique familiale digne de ce nom, ne sont guère encourageants...



Entretien avec Karine Marti Gigon

Cheffe du Bureau de l'Égalité de la République et canton du Jura

Par Jean-Paul Bovée
secrétaire général de l'ADIJ

La formation des femmes passe aussi par la coopération (projet de soutien aux artisanes de Brad, en Roumanie, mis en place par le canton du Jura).



JPB - De ce point de vue, où en est la Suisse par rapport à l'Union européenne?

KMG - La Suisse est en retard; tous les pays de l'Union européenne actuelle sont plus avancés que nous, notamment en ce qui concerne les infrastructures d'accueil, les crèches ou les congés maternité (dans plusieurs de ces pays, des congés paternité existent aussi). Nos structures, nos moyens sont archaïques et la Suisse d'aujourd'hui n'est pas euro-compatible en matière de politique familiale.

Dans cette perspective, le scrutin du 26 septembre, qui portera sur le congé maternité, sera déterminant: en cas de refus, la Suisse non seulement ne comblera pas ses retards, mais elle risque d'opérer un retour de 50 ans en arrière...

JPB - Pour en revenir à l'information, comment expliquer ces déficiences?

KMG - Les parents et les enseignants, souvent, ne sont pas conscients des problèmes liés à l'égalité sur le plan de la formation professionnelle. Ils encouragent insuffisamment ou trop tard les filles à suivre les écoles appropriées puis, par exemple, les HES ou les voies académiques.

Les autorités des collectivités publiques ont également des responsabilités, par exemple lorsqu'ils offrent des places d'apprentissage de commerce en trop grand nombre, en sachant que les futures diplômées sont quasiment condamnées au chômage... Cette formation, qui ne peut constituer qu'une étape

vers d'autres spécialisations (comptabilité, gestion, informatique, etc.) est heureusement en cours de révision. Pourtant, les entreprises font parfois des efforts méritoires. Lors du dernier salon de la formation professionnelle, tenu à Reconvilier, la plupart des entreprises présentes ont demandé à des filles de présenter, sur leurs stands, les métiers et les activités qu'elles exercent. C'est une belle action de promotion en faveur de l'égalité.

Il ne faut pas se décourager: certaines campagnes rencontrent d'excellents échos. Celle menée depuis quelques années sur le plan national, qui consiste à permettre aux filles d'accompagner un adulte (le plus souvent un parent) sur son lieu de travail est particulièrement positive. Mais rien n'était prévu pour les garçons. Une nouvelle campagne, intitulée «Osez tous les métiers!» sera lancée en novembre prochain, dans le canton du Jura et dans le canton de Vaud. Elle incitera les filles à accompagner leur père, et les garçons leur mère, sur le lieu de travail.

JPB - Pourrait-on favoriser le partage entre activités à plein temps et à temps partiel?

KMG - Des efforts vont dans ce sens. Par exemple, sur incitation du Bureau de l'égalité, le canton du Jura tente, au sein de son administration, de favoriser le travail à temps partiel masculin, avec des perspectives intéressantes. Mais attention! Les causes, dans la plupart des cas, sont différentes: les femmes recherchent le temps partiel plutôt pour des raisons fami-

liales, alors que les hommes le mettent à profit pour se former. La différence est de taille: on risque, dans une certaine mesure, de retrouver, voire de renforcer les inégalités à moyen ou long terme...

A titre de comparaison, on peut relever que dans certains pays de l'Union européenne, le temps partiel relève de contraintes légales, et non pas d'un choix, ce qui amène des résultats, mais sans être vu toujours positivement par les personnes intéressées. Enfin, les nouveaux types de contrats de travail (par exemple à durée déterminée ou sur appel) ont des effets négatifs du point de vue de l'égalité.

JPB - Les inégalités se reflètent très vite dans les écoles; par exemple, plus de 80% de filles dans les écoles de commerce ou de culture générale, mais moins de 5% dans les écoles d'ingénieur. Quel remède?

KMG - Il est vrai qu'on observe de fortes inégalités sur ce plan et, surtout, une absence de progrès depuis plus de vingt ans. Le Jura offre beaucoup de possibilités de formation. Mais on dénote un fort déficit de filles, par exemple dans les professions liées à l'informatique. Dans certaines classes (CFC d'informatique et maturité pro-

fessionnelle), l'EHMP a fixé des quotas (50% de filles), et cela a marché! Il suffit parfois d'un déclic, d'une impulsion... Il faut absolument essayer d'inciter les filles à choisir des filières qui leur ouvrent des possibilités de développement personnel, d'accès aux HES, de perfectionnement et, en fin de compte, d'accès à des emplois de qualité. La Haute école de gestion et la nouvelle école d'informatique de gestion, ouverte l'an dernier à Delémont, offrent des possibilités qui vont dans ce sens.

JPB - En bref et pour conclure, quelques perspectives d'avenir?

KMG - Les programmes de l'Union européenne constituent un bon modèle. Dans ces pays, l'égalité est conçue comme quelque chose de transversal: rien n'est fait sans que l'on se pose la question de savoir si l'égalité est respectée, si les mesures prises sont compatibles avec l'égalité. Dans cette optique, l'égalité entre femmes et hommes devient un processus analogue, par exemple, à l'écologie ou au développement durable. C'est un axe très intéressant – et peut-être incontournable – pour une réflexion et une action d'avenir.