

PORTRAIT de ARMELLE BILLARD

Découvrez l'interview d'Armelle Billard, Conseillère départementale déléguée à l'égalité femmes-hommes depuis 2015, au Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine (35). Ce portrait nous livre l'expérience professionnelle et le regard personnel d'une femme au cœur des politiques territoriales. Politiques qui se veulent le reflet - encore imparfait - mais aussi le levier nécessaire des mutations récentes et profondes des consciences sur l'égalité des sexes dans notre société.



© Jérôme Sevrette

L'égalité au département Dans les politiques publiques ...comme dans la politique interne

Le plan d'action 2017-2021 : égalité & transversalité

« Le Président a souhaité, en 2015 qu'une seule personne porte cette délégation qui existait déjà avant, portée par Rozenn Geffroy en plus d'autres délégations comme celle de la démocratie participative. L'idée en 2015 a été de faire porter cette délégation sur une seule personne afin d'insuffler cette question dans l'ensemble des compétences du département mais aussi dans les politiques internes. Il s'agissait d'affirmer très fort la place de l'égalité femmes – hommes, filles – garçons. Très souvent on se dit que l'égalité femmes – hommes, « ça va », que les femmes ont les mêmes droits que les hommes en France, qu'il n'y a quand même pas trop de problèmes. Et en réalité, on sait très bien que ce n'est pas le cas. Il s'agit donc de réaliser vraiment une transformation culturelle à la fois des agents du département qui conduisent nos politiques publiques mais également du citoyen lambda. En travaillant ici, au Département, sur la parentalité, la PMI, les collégiens, l'insertion, nous avons de nombreux moyens et les leviers pour faire évoluer ces mentalités.

Je suis donc pilote d'un plan d'action bâti sur une année via l'animation de chantiers transversaux à nos politiques. Ce plan comporte des actions phares, à la fois sur les politiques publiques, mais aussi sur les politiques internes. »

Et au sein du Département, quel plan pour quels constats?

Des métiers très genrés - « Les politiques sociale et médicosociale sont majoritairement mises en œuvre par des femmes alors que les travaux, la voirie, la technique sont majoritairement mises en œuvre par des hommes. Nous sommes là typiquement dans les stéréotypes que nous souhaitons déconstruire pour laisser sa chance à tout le monde de pouvoir exercer le métier qu'il souhaite, que l'on soit homme ou femme.

Le service des ressources humaines savait qu'il y avait là un chantier dont il fallait s'emparer, pour recruter des hommes dans des métiers plutôt féminins et vice versa. Mais quand on arrive à la question du recrutement c'est un peu compliqué car on est déjà un peu tard par rapport à la question de l'éducation. »

Des inégalités de salaires - « Les filières métiers ne sont pas du tout valorisées de la même façon et il existait des inégalités au niveau des salaires, les techniciens et ingénieurs des routes étant mieux payés que dans les filières sociale et médico-sociale. Il a donc fallu travailler de concert avec les ressources humaines pour repenser le système de façon plus égalitaire et arriver, dans le temps, à plus d'égalité salariale. »

Une culture de l'égalité à diffuser en interne- « Nous avons aussi travaillé sur la culture générale de l'égalité de traitement des femmes et du respect entre les hommes et les femmes. Comme dans toute la société, nous nous sommes dit qu'il devait sans doute y avoir des problématiques : soit de harcèlement, de management incorrect, ou de paroles sexistes... Il s'agissait de faire prendre conscience du mal que peuvent faire des propos sexistes trop banalisés qui nous enferment, nous les femmes, dans notre rôle d'objet sexuel. On a travaillé avec la communication interne et le management pour essayer de faire tomber les tabous et faire se libérer la parole des femmes. »

L'égalité à porter dans la relation aux publics - « Par ailleurs, les agents sont en contact avec le public et évoluent dans des métiers qui peuvent, soit déconstruire, soit renforcer les stéréotypes de genres en fonction de la façon dont les agents sont éduqués à ces questions d'égalité femmes-hommes. Cette égalité est une chose qui s'apprend, nous avons tous en nous des stéréotypes de genre qui nous empêchent de voir les inégalités. Nous avons donc travaillé à la sensibilisation des agents sur ces volets. »

De l'accord de principe, aux changements de pratiques

S'adresser au citoyen d'abord - « En interne, il a fallu réaliser de nombreuses interventions pour porter le propos au niveau politique et directement auprès des agents. Il fallait nous assurer de l'adhésion de l'ensemble des cadres. Certains se sont emparés du sujet immédiatement, pour d'autres il a fallu un peu plus de temps.

En fait, tout le monde est d'accord sur le principe de l'égalité des chances, la difficulté est plutôt de faire changer les pratiques. C'est en s'adressant aux agents en tant que citoyens et non pas en tant que salariés que nous avons réussi à faire évoluer les schémas de pensée même si cela bouscule un peu parce que l'on va au cœur même de la culture des personnes. Mais en commençant par intégrer des constats en tant que citoyen, il est plus simple ensuite de les transposer dans son travail. Le tout est de ne pas brusquer les choses pour faire évoluer les pratiques. »

Les femmes, des alliées pour l'égalité ? « D'ailleurs, les femmes ne sont pas toujours moteur dans notre combat parce qu'elles vont-elles même se sentir mises à mal dans un schéma dans lequel elles fonctionnent très bien. Et si on leur dit « Trouvez-vous normal que les femmes passent trois heures et demie par jour aux tâches ménagères ? », elles vont trouver des excuses et ne pas voir où est le problème. Mais le problème c'est que les hommes vont avoir plus de temps, pour réseauter par exemple, et donc leur carrière va pouvoir avancer plus vite... Là encore, il s'agit d'une sensibilisation à cette culture qui est un vrai sujet de société. »

Et du côté des élu.e.s politiques?

La parité... et après? « Bien sûr, vous pointez du doigt la limite de la parité, c'est-à-dire que dans les conseils municipaux on est en parité hommes – femmes depuis 2001 mais nous sommes 16 à 17% de femmes Maires. »

Des délégations genrées « C'est vrai que la représentation des mandats est assez « caricaturale » mais finalement ce n'est pas si grave que des femmes s'occupent de la petite enfance et les hommes des routes si les compétences sont là. Le plus grave c'est surtout de valoriser davantage les finances plutôt que la petite enfance, d'y donner plus de valeur. Ça c'est injuste ! La question à se poser est aussi celle de l'éducation pour que les femmes deviennent expertes dans les finances et les hommes dans la petite enfance...

Nous étions et sommes encore formées comme ça... les compétences sont là où nous avons été formées. Il faut du temps pour que l'on prenne des compétences moins genrées mais là on revient à la question de l'éducation et des stéréotypes que l'on a dès la petite enfance... Mais il est un peu facile de dire aux services de faire leur introspection, les élus doivent aussi travailler la cause. D'ailleurs les élus se forment et sont de plus en plus sensibilisés à ces questions, nous avons fait des séminaires pour les élus de la majorité. »

« Les femmes sont beaucoup plus entendues aujourd'hui dans les instances, notamment depuis le mouvement Me Too, il y a eu une véritable libération de la parole. Un plus grand respect aussi, moins de gestes et de paroles sexistes, moins de « blagounettes » insupportables dans les couloirs, partout. Même les hommes ont été apaisés je crois parce que c'était souvent de la surenchère, si on ne riait pas à une blague salace on n'était pas un mec... et il y a plein d'hommes qui ne se retrouvent pas dans ce stéréotype-là non plus... Donc tout ça s'est apaisé, cela sème plus de respect et nous sommes écoutées comme les autres. »

Les instances politiques à l'ère post #MeeToo

Porter l'égalité en politique...

...et en personne.

De l'inégalité ordinaire et « indolore »...

« Je n'ai jamais vraiment été militante, je n'ai jamais adhéré à un mouvement féministe. J'ai été sensibilisée aux inégalités quand j'étais ado avec ma grande sœur qui était au lycée dans les années 70, lorsque tous les grands combats féministes se menaient. Elle a sans doute semé les graines de cette conscience des inégalités.

Je n'ai jamais souffert d'une inégalité consciente pendant mon enfance ou mes études. Je n'ai jamais senti véritablement d'obstacles dans mon parcours du fait d'être une femme. Mais quand je reviens en arrière, c'est vrai que j'ai été élevée comme une bonne élève, j'étais le stéréotype de la petite fille sage, douce, et disciplinée mais pour moi c'était une bonne éducation. Nous étions trois sœurs à la maison et à part quand on se comparait à nos 5 cousins qui ne faisaient rien à la maison, nous n'éprouvions pas de sentiment d'injustice ! »

...à une prise de conscience et un portage politique

« C'est quand j'ai commencé à être cadre que les choses ont été différentes... un directeur général qui me demande d'aller faire le café alors que c'était moi qui étais responsable de la conférence de presse qui allait se tenir... aujourd'hui je réagirais sans doute différemment. Oui, j'ai subi du sexisme ordinaire de façon flagrante sans m'en rendre compte. Mais j'étais dans cette « capsule » où on se dit qu'il faut avancer et on met un peu sous le tapis ces injustices.

La révolte a été plus consciente lorsque j'ai quitté mon poste : mon remplaçant a été payé 30% de plus que moi ! sans doute parce que c'était un grand mec baraqué qui avait un costard et venait de l'extérieur. Là j'ai dit qu'il y avait un problème.

Politiquement, depuis 2001 ces sujets m'ont de plus en plus intéressée et j'ai décidé de les pendre à bras le corps depuis 2015. J'ai été extrêmement bien accueillie par mes collègues de la Ville et de la Région qui étaient déjà très bien entourées, sensibilisées à ces questions des inégalités. Elles ont été un peu mes mentors sur l'égalité. »

Être féministe, compatible avec la fonction ?

« Être féministe en fait, est un état d'esprit, on peut le vivre de différentes façons, qu'on soit un homme ou une femme, et heureusement qu'il y a des politiques féministes, sinon on ne ferait pas avancer les choses.

Être féministe pour moi, c'est avant tout souhaiter que la moitié de l'humanité ait les mêmes droits que la moitié restante, et des droits réels et ce, partout dans le monde.

Politiquement je porte cette valeur haut et fort. Il faut des hommes et des femmes qui fassent aboutir les politiques afin que les lois embarquent l'ensemble de la population et fassent changer les choses. »

**Propos recueillis le 1er oct. 2020
par le Campus des solidarités**