



EUROMED STUDIES AND RESEARCH

L'« empowerment » des femmes
dans l'UE et les pays voisins



Sommaire

L' « EMPOWERMENT » DES FEMMES dans l'UE et les pays voisins

Auteure : Lucia Barbieri

CONTENU

Introduction	3
❁ PARTIE I - Le concept de l'empowerment	5
• L'empowerment des femmes.....	7
❁ PARTIE II - Réussites nationales et internationales pour l'empowerment des femmes ..	9
• Les Nations Unies et la Déclaration de Pékin.....	9
• Les législations européennes.....	9
• Les mécanismes d'égalité hommes-femmes dans les pays voisins.....	12
❁ PARTIE III - L'empowerment des femmes dans les différentes sphères de la vie et sa mesure	14
• L'empowerment des femmes dans la vie privée / domestique	15
• L'empowerment des femmes dans le monde du travail.....	19
• L'empowerment des femmes en politique.....	28
❁ PARTIE IV - Comment l'éducation non formelle peut contribuer à l'empowerment des femmes	33
• Annexe 1 – Stéréotypes interculturels sur les genres	33
• Annexe 2 - Glossaire.....	37
• Liens utiles.....	41



Introduction

L'idée de cette étude a germé depuis la mise en place des cycles de séminaires sur « l'empowerment¹ des femmes » (“Empowering Women” en anglais) organisés par le Centre de Ressources SALTO EuroMed et Bonnes Pratiques et l'Agence Nationale française, avec le soutien de multiples acteurs.

Ces séminaires ont été conçus comme autant d'activités de construction de partenariats, accordant un rôle essentiel aux expériences respectives des participants dans le développement du processus. Ces participants étaient venus à la fois des Etats membres de l'UE et des pays voisins (MEDA, Europe du Sud-Est et Europe de l'Est-Caucase).

Tout au long des ces séminaires, nous avons cherché à analyser le sujet de l'égalité hommes-femmes à travers le prisme constructif de l'empowerment des femmes, ainsi qu'en abordant différents thèmes. Au cours du premier séminaire à Strasbourg, fin 2010, nous avons questionné le concept d'empowerment en général, et plus précisément dans différents secteurs (économie, politique, éducation, santé). Lors de la seconde session à Paris, début 2012, nous avons restreint le concept au tiers-secteur (volontariat et secteur communautaire, entreprises de l'économie sociale à but non lucratif), en mettant aussi l'accent sur



**“Personne ne peut vous
faire sentir inférieur
sans votre consentement”.**
Eleanor Roosevelt

une approche de l'égalité hommes-femmes dans les ONGs et en cherchant délibérément à provoquer un peu, par l'analyse des actions réellement entreprises en faveur de l'égalité entre hommes et femmes et de l'empowerment des femmes « à la maison ».

Le dernier séminaire (Paris, 2013) a été imaginé comme un événement de plus grande ampleur, avec plus de participants, qui s'est déroulé en même temps qu'une conférence sur le même sujet organisée par l'INJEP. Notre objectif était d'examiner comment l'éducation non formelle pourrait renforcer les compétences et l'employabilité des jeunes femmes, et les aider dans leur combat contre la ségrégation dans le travail.

1. Le choix a été fait de conserver le terme anglo-saxon d'« empowerment », à peu près intraduisible dans d'autres langues car couvrant un champ lexical très large. En effet, en français, les « équivalents » parfois rencontrés (« autonomisation », « responsabilisation ») tendent à ne pas recouvrir tous les domaines. (N.d.T.)



Quand nous avons commencé à rédiger un article pour tenter de repérer tous les sujets abordés après un examen aussi approfondi d'une question vaste et complexe au cours des séminaires, nous avons immédiatement buté sur un obstacle de taille, à savoir la variété des thèmes et des approches, qui auraient requis une véritable encyclopédie pour être tous analysés en détail ! Il a donc été décidé de limiter cette étude à un panorama des différents domaines d'empowerment des femmes et regards sur diverses approches du sujet.

Au préalable, une clarification de base s'impose : l'empowerment des femmes n'est pas une « chasse gardée » de ces dernières et la responsabilité d'agir n'est pas entre leurs seules mains, tout comme les femmes ne seront pas seules à en bénéficier. Ce n'est que lorsque les hommes (et les femmes) auront compris que l'empowerment des femmes est essentielle à la croissance et au développement des sociétés que nous aurons des politiques efficaces et durables en faveur de l'empowerment. Nous parlerons donc ici d'empowerment des genres, et non uniquement de l'empowerment des femmes.

Par dessus tout, cette étude se veut un outil et une source d'inspiration pour les travailleurs de jeunesse qui œuvrent dans ce champ. Nous espérons que vous en apprécierez la lecture et en serez inspirés !



LE CONCEPT D'EMPOWERMENT

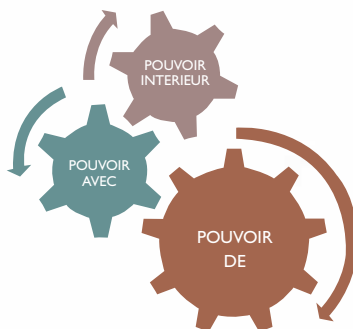
L'usage du terme empowerment est aujourd'hui courant, mais sa définition demeure bien souvent vague et le sens qui lui est prêté dépend du contexte.

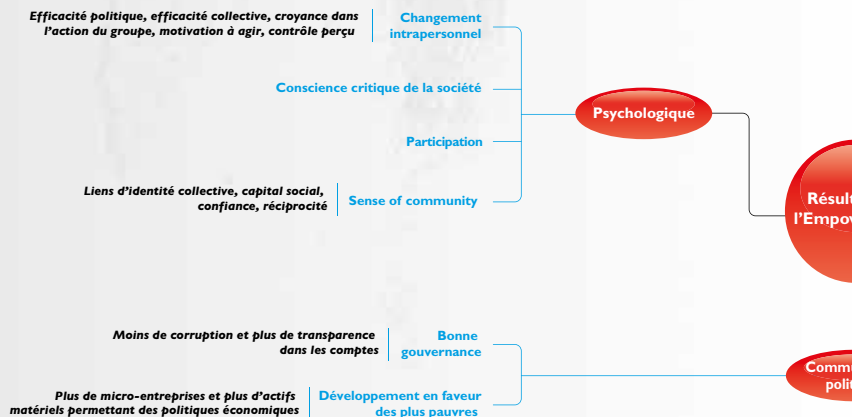
La difficulté est encore accrue lorsque différentes langues entrent en jeu et qu'une traduction précise du terme est requise – mais rarement trouvée. Encore une fois, les différents sens en contexte rendent très difficile l'obtention d'un terme équivalent dans la plupart des langues. Dans certaines langues latines, il faut avoir recours à une périphrase pour éviter d'employer des termes obsolètes, tandis que dans la plupart des langues nordiques, le terme n'existe pas du tout. En conséquence, le terme anglais est en général transposé dans d'autres langues, rendant encore plus difficile la diffusion de son sens et de son essence parmi les non experts. L'étymologie fait référence au concept de pouvoir (power) et à « l'investissement du pouvoir légal » (c'est-à-dire la permission d'agir) ; les traductions littérales évoquent aussi cet aspect

L'origine de la théorie de l'empowerment est attribuée à la **Pédagogie de l'Opprimé** de Paulo Freire et à son postulat de libération par l'éducation (en trois étapes : la « conscientisation » - apprentissage de l'inégalité sociale, l'« inspiration » - encourager les gens en leur donnant confiance en la possibilité de parvenir à l'égalité sociale - et enfin leur « libération »),

Dans les premières études empiriques – pour la plupart dans le contexte des luttes des Afro-américains pour les droits civils des années 1970 – le terme était utilisé dans un sens plus littéral, à savoir « donner le pouvoir à », tandis qu'il s'est vu conférer ultérieurement une signification plus articulée, modifiant le concept de pouvoir statique vers un pouvoir qui peut être transformé, acquis et surtout partagé. **L'empowerment se réfère à la fois à la dynamique du PROCESSUS et à ses RESULTATS.**

En lien avec la théorie de Freire, nous retrouvons les concepts développés par Parpart, Rai et Staudt de POUVOIR INTERIEUR, POUVOIR AVEC et POUVOIR DE : « l'empowerment doit être comprise comme incluant à la fois la conscientisation individuelle (pouvoir intérieur) et la capacité à œuvrer collectivement qui peut mener à un pouvoir politisé, avec les autres, qui apporte le pouvoir de provoquer le changement. »²





« Être empowered » est ainsi devenu une constante dans les termes usités dans différents champs, et liés au résultat d'une influence sur la vie des gens et sur la société elle-même.

L'empowerment fait le lien entre changement interne et externe dans une évolution entrelacée, et peut être appliquée à différents niveaux :

- Personnel / psychologique
- Organisationnel
- Communautaire / politique

L'empowerment individuel est devenu étroitement liée à la communauté et s'est transformé progressivement en une stratégie ascendante (bottom-up) contrastant avec les approches descendantes (top-down) des années 1960 et 1970 : « l'empowerment est un concept orienté vers l'action qui met l'accent sur l'abolition de barrières formelles et informelles et sur la transformation des relations de pouvoir

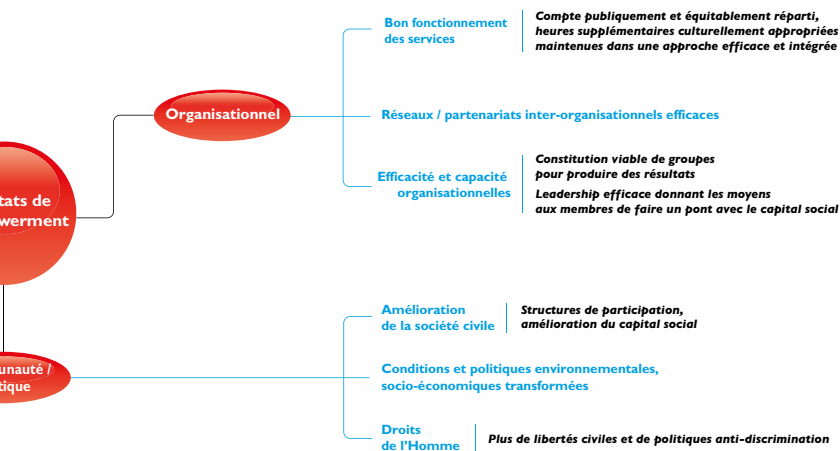
entre communautés, institutions et gouvernement. Elle est fondée sur l'hypothèse que les atouts culturels de la communauté peuvent être renforcés par le dialogue et par l'action. »³

Cette approche ascendante caractérise les processus d'empowerment depuis les années 1990 dans le champ des sciences sociales et d'autres disciplines telles que la psychologie, le travail social, l'éducation, l'étude des genres, la sociologie, la théorie politique et du management, et surtout dans le champ du développement⁴

Wallerstein fournit des stratégies précises et des résultats conséquents pour les différents champs d'action en matière d'empowerment, mettant l'accent sur les compétences personnelles, l'empowerment encourageant et les politiques attentives.

3. Wallerstein Nina, What is the evidence on effectiveness of empowerment to improve health? WHO Regional Office for Europe's Health Evidence Network (HEN) Février 2006 , p.18
 4. Pour l'Organisation des Nations Unies, cela est devenu un pilier dans la promotion de la participation de la population aux processus de prise de décisions pour la réalisation des objectifs liés à la réduction de la pauvreté, de l'inclusion sociale et du développement durable: « c'est le processus qui permet aux personnes de mieux contrôler leur vie, de prendre le contrôle sur les facteurs et décisions qui façonnent leur vie, d'augmenter leurs ressources et qualités et de développer des capacités afin de gagner en accès, en partenaires, réseaux, voix pour prendre le contrôle » (Empowerment: what does it mean to you UN social development networks <http://www.un.org/esa/socdev/ngo/outreachmaterials/empowerment-booklet.pdf>)





L'empowerment des femmes

Pour comprendre l'empowerment des femmes, il est important de garder à l'esprit qu'il est lié au genre, donc à la société dans sa totalité, et non simplement à sa part féminine. C'est pourquoi nous devrions parler d'empowerment des genres plutôt que d'empowerment des femmes :

« L'égalité entre hommes et femmes suppose une société dans laquelle femmes et hommes jouissent des mêmes opportunités, résultats, droits et obligations dans toutes les sphères de leur vie. L'égalité entre les hommes et les femmes existe lorsque les deux sexes sont en mesure de partager à égalité le pouvoir et l'influence, ont des chances égales d'accéder à l'indépendance financière par leur travail ou par la création d'entreprises et un accès égal à l'éducation ainsi que la possibilité de développer leurs ambitions personnelles. L'empowerment des femmes est une dimension cruciale de la promotion de l'égalité hommes-

femmes, en ce qu'elle identifie et rectifie les déséquilibres de pouvoir, et donne aux femmes une plus grande autonomie pour décider de leur propre existence. L'empowerment des femmes est vital au développement durable et à la réalisation des droits humains pour tous. »⁵

Comme expliqué plus haut, il est très difficile de trouver une définition unique et globale de l'empowerment des femmes, bien que nous puissions en trouver plusieurs liées à un champ d'action spécifique. Nous allons ici nous concentrer sur des approches plus générales, communes à tous les contextes et illustrant les composantes essentielles qui sont en jeu pour les femmes :

- Sens de l'estime de soi
- Droit d'avoir et de définir des choix
- Droit d'avoir accès aux opportunités et aux ressources
- Droit d'avoir le pouvoir de contrôle sur leur vie, à la fois chez elles et en dehors

5. <http://www.unfpa.org/gender/empowerment.htm>

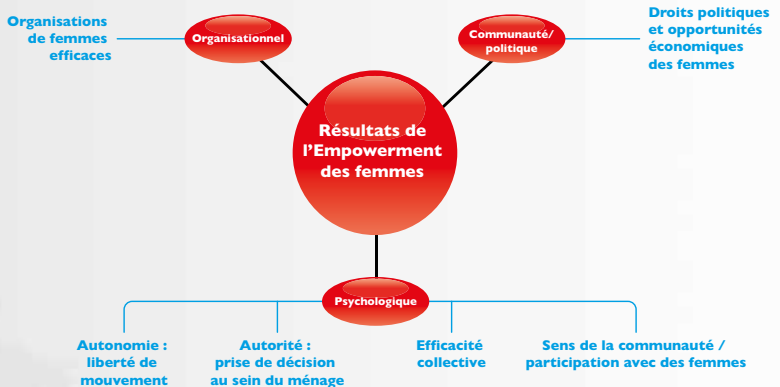
- Capacité à influencer sur le cours de la transformation sociale afin de créer un ordre social et économique plus juste, à l'échelle nationale et internationale.⁶

Dans les diverses définitions de l'empowerment des femmes, des termes récurrents se chevauchent souvent : options, choix, contrôle, pouvoir et surtout, emprise – c'est-à-dire auto-efficacité : les femmes sont elles-mêmes actrices du processus de changement, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'elles en soient seules responsables. Le processus ascendant doit être soutenu par les ressources de la communauté de manière descendante.

L'emprise est l'une des caractéristiques de l'empowerment des femmes qui la distingue d'autres questions liées au genre, telles que l'égalité hommes-femmes et l'équité, de même que le fait qu'il s'agisse d'un PROCESSUS,

d'un état d'inégalité vers un état d'égalité. Son caractère si mouvant la rend très difficile à mesurer.

Ce processus est gagnant-gagnant, il n'y a ni perdants ni gagnants (femmes ou hommes) et tout le monde en bénéficie : « Je crois que l'égalité entre hommes et femmes est une équation à somme nulle : pour que les femmes gagnent du pouvoir, nul besoin que les hommes en perdent. Nous pouvons partager. Cela ne fera aucun mal. Les lettres « anti » n'apparaissent pas dans l'empowerment des femmes. Personne ne perd. Tout le monde gagne. »⁷ L'empowerment des femmes est – ou plutôt « devrait être » - un sujet transversal à tous les secteurs, de la psychologie à la théorie politique, et devrait impliquer tous les niveaux de la vie individuelle et collective. Wallerstein explique ainsi les différents résultats⁸ :



6. <http://www.un.org/popin/unipa/taskforce/guide/iatfwemp.gd.html>

7. Willa Shalit, Four Principles of Women's Empowerment, http://www.huffingtonpost.com/willa-shalit/women-empowerment_b_1320695.html

8. Les approches féministes ont tendance à combiner le personnel et les niveaux politiques comme les deux faces d'une même pièce, ne pas séparer ce qui mérite d'être dit publiquement de ce qui doit rester privé : « Cette division a défini les problèmes des femmes comme privés, a empêché la reconnaissance publique de leur importance, les a exclues et séparées les unes des autres, les empêchant de ce fait d'avoir une vie communautaire qui permettrait de renforcer leurs perceptions, et instaurant un cercle vicieux qui a accentué leur exclusion et institutionnalisé leur déconnexion de la politique. » (http://www.mpow.org/elisheva_sadan_empowerment_chapter2.pdf)



RÉUSSITES NATIONALES ET INTERNATIONALES POUR L'EMPOWERMENT DES FEMMES

Les Nations Unies et la Déclaration de Pékin

Le concept d'empowerment des femmes est clairement reconnu depuis les années 1990, quand le sujet a été inclus dans nombre de déclarations et de plates-formes pour l'action dans divers secteurs d'intervention (la Conférence Mondiale de 1990 sur l'Education pour Tous, la Conférence des Nations Unies de 1992 sur l'Environnement et le Développement, la Conférence sur les Droits de l'Homme de 1993, la Conférence internationale sur la Population et le Développement de 1994, le Sommet mondial pour le développement social de 1995), avec un sommet atteint lors de la **Quatrième Conférence mondiale sur les Femmes** qui s'est tenue à Pékin en **1995**, où a été expressément introduit dans la **Plateforme pour l'Action** un agenda pour l'empowerment des femmes : « Il vise à accélérer la mise en œuvre des Stratégies prospectives de Nairobi pour la Promotion de la Femme, ainsi qu'à supprimer tous les obstacles à la participation active des femmes dans toutes les sphères de la vie publique et privée, comme parties intégrantes de la prise de décision en matière économique, sociale, culturelle et politique. Cela signifie que le principe de partage du pouvoir et de la responsabilité devrait être établi entre les femmes et les hommes à la maison, sur leur lieu de

travail et dans les communautés nationales et internationales plus largement. »⁹

La plateforme souligne douze domaines essentiels exigeant une intervention urgente et commune en différentes mesures pour les femmes dans le monde entier.¹⁰

La référence qui y est faite aux stéréotypes qu'affrontent les femmes, dans toutes les sphères et à tous les niveaux, est également remarquable.

Toutefois, force est de préciser que, si des progrès considérables ont été accomplis dans de nombreux pays, nous sommes encore loin des objectifs fixés.

L'empowerment des femmes faisait partie des **huit Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)** à atteindre d'ici 2015 – ce qui a révélé le fait que les femmes continuent à faire face aux discriminations dans de nombreux pays pour l'accès à l'éducation, au travail

Les législations européennes

Puisque la majorité des interventions en matière d'empowerment des femmes se réfèrent aux approches et politiques de développement, les inégalités hommes-femmes restent un enjeu crucial pour tous les pays, dans



9. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>

10. Les femmes et la pauvreté; l'éducation et la formation des femmes; les femmes et la santé; la violence contre les femmes; les femmes et les conflits armés; les femmes et l'économie; les femmes au pouvoir et la prise de décisions; les mécanismes institutionnels pour la promotion de la femme; droits humains de la femme; les femmes et les médias; les femmes et l'environnement; la petite fille.



différentes mesures et avec des priorités diverses. La Constitution de la Communauté Européenne, établie par le **Traité de Rome (1957)** mentionnait déjà dans son article 119 (aujourd'hui article 157 TFUE¹¹) l'égalité hommes-femmes comme principe fondamental, évoquant la nécessité d'un salaire égal pour un travail égal. Dans le champ des relations de travail, la décision de la Cour Européenne de Justice en 1977 dans l'affaire **Defrenne contre Sabena** a posé un jalon important, la Cour soutenant le principe d'une rémunération égale pour un travail égal.¹²

L'égalité et la parité entre hommes et femmes ont été rappelées et étendues à la fois dans le **Traité de Maastricht (1992, articles 3 et 119)** et dans le **Traité d'Amsterdam (1997)**, avec l'introduction du concept de discrimination fondée sur le sexe (article 13). La décision controversée de la Cour Européenne de Justice en 1995 dans l'affaire **Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen** a déclaré illégale la discrimination positive avec préférence automatique donnée aux femmes, soulignant le besoin d'une législation adaptée pour assurer l'égalité substantielle (concept repris dans la décision Marshall de 1997).

Avec l'entrée en vigueur de la Charte Européenne des **Droits Fondamentaux (2000)**, toute forme de discrimination¹³ est interdite (article 21) ; l'égalité hommes-femmes est réaffirmée dans toutes les sphères de la vie

individuelle et sociale (article 23). La Charte devient contraignante avec le **Traité de Lisbonne (2009)** qui souligne la nécessité d'une discrimination positive afin de garantir des droits égaux pour le sexe sous-représenté. Avec sa **Stratégie pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2010-2015**¹⁴, l'UE a établi une base pour des mesures concrètes pour réduire les inégalités entre les sexes. Elle comprend les priorités définies par la **Charte des Femmes (2010)**¹⁵, constitue le programme de travail de la Commission Européenne et décrit les actions clés prévues pour la période 2010-2015. Cette stratégie fournit aussi une base pour la coopération entre la Commission, les autres institutions européennes, les Etats membres et autres parties prenantes, dans le cadre du **Pacte Européen pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes**¹⁶. En premier lieu, Viviane Reding - Vice-Présidente de la Commission Européenne – envisage un effort commun afin de rechercher l'égalité hommes-femmes, puisque c'est « beaucoup plus qu'un simple slogan ; il en va de notre responsabilité sociale et économique. » Cette stratégie part de l'idée basique que les inégalités entre les femmes et les hommes violent les droits humains fondamentaux mais elle va plus loin, en relevant comment l'égalité des genres peut contribuer de manière significative à l'atteinte des **objectifs Europe 2020**¹⁷. La Stratégie suit les cinq domaines prioritaires définis dans la Charte des Femmes et y ajoute

11. TFUE : Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (N.d.T.)

12. Le concept de travail de valeur égale a été introduit par la directive 75/117/CEE

13. Le concept de la discrimination indirecte sera traité avec la directive 2002/73/CE et élargi dans la directive 2006/54/CE.

14. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0037_en.htm

15. Adoptée à l'occasion du 15ème anniversaire de la Plateforme pour l'Action de Pékin et le 30ème anniversaire de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.



Stratégie pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2010-2015

indépendance économique égale

- Stratégie Europe 2020
- Entrepreneuriat des femmes et travail indépendant
- Congés pour raisons familiales
- structures d'accueil des enfants
- immigration et intégration des migrants

Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur

- transparence salariale
- initiatives en matière d'égalité salariale sur le lieu de travail
- Journée européenne de l'égalité salariale
- présence de femmes dans des professions "non traditionnelles"

Égalité dans la prise de décision

- améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision
- suivre la progression vers l'objectif de 25% de femmes dans des postes à responsabilité dans le secteur de la recherche
- suivre la progression vers l'objectif d'au moins 40 % de représentants de chacun des sexes dans les comités et les groupes d'experts établis par la Commission
- soutenir la promotion d'une plus grande participation des femmes aux élections du Parlement européen, notamment parmi les candidats

Dignité, intégrité et fin des violences fondées sur le sexe

- adopter une stratégie à l'échelle de l'Union européenne pour lutter contre la violence subie par les femmes
- assurer que la législation européenne en matière d'asile prenne en considération les questions d'égalité entre les femmes et les hommes
- élaborer un rapport sur la santé des hommes

Égalité entre les femmes et les hommes dans les politiques extérieures

- surveiller et encourager le respect des critères de Copenhague pour l'adhésion à l'Union
- appliquer le plan d'action de l'Union pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement (2010-2015)
- continuer à encourager les pays partenaires de la PEV à œuvrer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes
- continuer à intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'aide humanitaire de l'Union européenne

Questions transversales

- s'intéresser au rôle des hommes dans l'instauration de l'égalité entre les sexes
- contrôler la correcte application de la législation européenne sur l'égalité de traitement
- favoriser la bonne application de la plate-forme d'action de Pékin
- présenter un rapport annuel sur les progrès enregistrés

16. Adopté en 2006 pour encourager les États membres et l'Union européenne à prendre des mesures sur la réduction des écarts entre les sexes sur le marché du travail, la promotion d'un meilleur équilibre travail-vie pour tous et le renforcement de la gouvernance à travers l'intégration du genre et un meilleur suivi.

17. Stratégie de croissance de l'UE avec cinq objectifs ambitieux - sur l'emploi, l'innovation, l'éducation, l'inclusion sociale et le climat / énergie - à atteindre d'ici à 2020.



un nouveau domaine, en lien avec les questions de discrimination horizontale. Pour chacun de ces domaines, elle indique des actions clés fondées sur une approche à deux volets - perspective de genre et mesures spécifiques. Les six domaines prioritaires et les principaux sujets des actions clés :

Les mécanismes d'égalité hommes-femmes dans les pays voisins

La politique extérieure souligne le rôle de l'UE dans la promotion des droits humains et de l'empowerment des femmes : la question de l'égalité des sexes est révisée régulièrement dans la politique de voisinage et une pression directe est exercée sur les pays candidats ou aspirants à l'adhésion afin d'améliorer l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Dans **les pays de l'Europe du Sud-Est, de l'Est et du Caucase**, la période suivant la Plateforme pour l'Action de Pékin a vu de nombreux changements dans les structures socio-politiques et a attiré l'attention sur la question de genre. L'approche de l'économie centralement planifiée durant la période soviétique a amené des changements fondamentaux au statut des femmes (leur garantissant un accès égal à l'éducation, à l'emploi ainsi qu'à la participation à des activités sociales, culturelles et politiques) : l'Union Soviétique avait les taux de participation des femmes les plus importants au monde – le Parti Communiste soviétique ayant introduit

en 1937 un système de quotas de femmes dans tous les organes élus. Cependant, l'égalité réelle n'a jamais été atteinte, la main d'œuvre féminine restant concentrée dans des secteurs subventionnés de l'économie (voir l'idée des cinq C¹⁸, page...), et ce n'est qu'en de rares occasions que des femmes ont eu accès à des postes à responsabilité, que ce soit dans le management ou en politique. Dans le sillage du démantèlement de l'Union Soviétique, le sort des femmes a même empiré avec l'abolition des quotas, l'effondrement de leur participation politique, l'aggravation des violences faites aux femmes et l'anéantissement complet de leur indépendance économique.

Pendant le processus de démocratisation de la région, alors que des organes et institutions étaient créés en faveur de l'égalité hommes-femmes, des barrières culturelles s'élevaient dans le même temps avec un système patriarcal affirmant sa soif de pouvoir: Les efforts du gouvernement, qui a signé des conventions et accords internationaux (la CEDAW¹⁹ a été ratifiée sans réserve à l'unanimité des Etats) et mis sur pied des organismes chargés de l'égalité hommes-femmes à l'échelle nationale et locale, sont insuffisants :

si une bonne partie du chemin a été faite, un engagement plus fort est nécessaire pour que ces efforts soient efficaces et durables²⁰.

Dans les pays voisins de **la rive Sud de la Méditerranée**, la Commission Européenne et ONU Femmes ont

18. 5 C : Catering, Cleaning, Caring, Clerical, Cashiering – Cuisinier, Curier, Căliner, être Clerc ou Caissière (N.d.T.)

19. CEDAW : Convention to Eliminate all forms of Discrimination Against Women – Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'égard des Femmes (N.d.T.)



lancé un nouveau programme régional conjoint pour la région et ses femmes, intitulé « **Le Printemps des Femmes** ». Son objectif est de soutenir les acteurs nationaux et régionaux qui contribuent à l'empowerment des femmes économiquement et politiquement, dans le contexte de changements consécutifs au Printemps Arabe²¹.

Dans ces pays, le chemin qui mène à l'égalité hommes-femmes est semé d'embûches très difficiles à surmonter : alors que la CEDAW a été ratifiée par neuf²² pays, tous ont formulé des réserves quant aux articles 2 (mesures politiques contre la discrimination), 9 (nationalité), 15 (égalité devant la loi, liberté de mouvement), 16 (mariage et Code de la Famille) et 29 (règlement des différends / suprématie du droit international).

Toutefois, l'engagement sur la CEDAW et d'autres accords internationaux a indéniablement apporté des changements dans le processus d'égalité hommes-femmes, surtout en ce qui concerne les révisions des Codes de la Famille avec différentes approches et réussites sur des sujets comme le divorce, la polygamie et le mariage forcé²³. Cependant, de solides obstacles continuent à barrer la route de l'égalité réelle : l'égalité de traitement entre citoyen-ne-s n'est souvent pas transcrite en droit, les Codes Pénaux

sont souvent discriminatoires envers les femmes et l'héritage culturel est souvent détourné pour justifier la discrimination contre les femmes.

Le Processus d'Istanbul a été lancé par la première Conférence ministérielle EuroMed, « Renforcer le Rôle des Femmes dans la Société », qui s'est tenue un an après la Déclaration de Barcelone qui avait fait de l'égalité hommes-femmes l'un de ses objectifs : « La Conférence a adopté un Cadre commun d'Action pour cinq ans, révélant un véritable engagement à œuvrer pour les droits humains universels et plus spécifiquement l'égalité d'accès des hommes et des femmes à l'intégralité de leurs droits économiques, sociaux, culturels, civiques et politiques. (...) Le message est clair : tant que nous n'aiderons pas les femmes à jouer leur rôle dans toutes les sphères de la vie, la société n'atteindra jamais son plein potentiel de développement²⁴. » Les principaux sujets traités ont été les suivants :

- 1) Les droits des femmes comme une garantie des droits humains et d'une plus grande démocratie
- 2) L'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi
- 3) Le rôle de la culture et des médias comme instruments clés pour changer les perceptions de genre.

20. Pour une analyse approfondie des mécanismes pour l'égalité des sexes dans la région : Abdurazakova, D., "Strengthening national mechanisms for gender equality and the empowerment of women - National Mechanisms for Gender Equality in South-East and Eastern Europe, Caucasus and Central Asia" - Regional Study, United Nations 2010 (www.uncece.org) http://www.enpi-info.eu/mainmed.php?id=475&id_type=10

Egypte, Israël, Jordanie, Tunisie par signature tandis que l'Algérie, Liban, Lybie et Maroc par accession et l'Autorité Palestinienne (symboliquement)

Voir "Women's Human Rights and Gender Equality in the Southern Mediterranean" - EUROMED (<http://www.euromedgenderequality.org/image.php?id=295>)

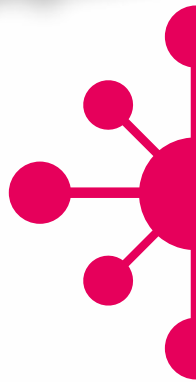
Introduction des conclusions de la Conférence d'Istanbul par Benita Ferrero-Waldner (Commissaire responsable pour les Relations Extérieures et la Politique Européenne de Voisinage de la Commission Européenne) (<http://www.euromedgenderequality.org/image.php?id=393>).

21. http://www.enpi-info.eu/mainmed.php?id=475&id_type=10

22. Egypte, Israël, Jordanie, Tunisie par signature tandis que l'Algérie, Liban, Lybie et Maroc par accession et l'Autorité Palestinienne (symboliquement)

23. Voir "Women's Human Rights and Gender Equality in the Southern Mediterranean" - EUROMED (<http://www.euromedgenderequality.org/image.php?id=295>)

24. Introduction des conclusions de la Conférence d'Istanbul par Benita Ferrero-Waldner (Commissaire responsable pour les Relations Extérieures et la Politique Européenne de Voisinage de la Commission Européenne) (<http://www.euromedgenderequality.org/image.php?id=393>)



L'EMPOUWERMENT DES FEMMES DANS LES DIFFÉRENTES SPHÈRES DE LA VIE ET SA MESURE

Le processus d'empowerment doit être compris comme un changement d'un statut à un meilleur statut : comme un statut est attaché à un rôle donné et que les femmes jouent plusieurs rôles différents, parler d'un « statut »²⁵ des femmes au singulier peut nous induire en erreur. Ainsi, l'inégalité et l'empowerment peuvent varier d'une dimension à une autre, de la vie domestique à la participation politique : une femme peut être plus autonome dans l'un de ces champs mais continuer à subir de fortes inégalités dans d'autres.

C'est pourquoi la mesure de l'empowerment est extrêmement difficile, les indicateurs provenant de multiples dimensions – avec des sous-domaines – qu'il nous faut prendre en compte²⁶ : économiques, socioculturelles, familiales / interpersonnelles, légales, politiques et psychologiques. Ces indicateurs se réfèrent aussi à différents niveaux d'agrégation sociale : le foyer et la communauté comme les échelons régionaux, nationaux et même mondiaux. Nombre de commissions et d'institutions ont été constitués à l'échelle internationale et européenne pour promouvoir et suivre ces paramètres d'égalité de genre :

- **La Commission Droits de la Femme et de l'Égalité des Genres (FEMM)** du Parlement Européen est engagée dans la promotion

de l'égalité hommes-femmes dans tous les domaines de politiques publiques relevant du Parlement Européen.

- **Le groupe de Haut Niveau de l'Égalité des Genres** a été créé en 2001 pour soutenir les principaux organes européens sur les politiques de genre ; c'est le principal forum de prévision stratégique suite à la Plateforme pour l'Action de Pékin, avec notamment le développement d'indicateurs. Depuis 2003, il contribue à la préparation du Rapport sur l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.

- **L'Institut Européen pour l'Égalité des Genres (IEEG)**, créé en 2007, est un centre européen qui recueille, analyse et diffuse des données fiables et comparables sur l'égalité des genres. Cet institut a développé un indice en ligne - l'Indice d'Égalité de Genre - lancé en juin 2013 bien qu'il fût opérationnel en termes de collecte de données depuis 2010. Le besoin d'un indice sur l'égalité de genre au sein de l'UE a été mentionné pour la première fois dans la Feuille de Route pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2006-2010, puis inclus dans le plan d'action stratégique pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2010-2015. L'indice recueille et mesure des données sur l'égalité des genres - pas sur l'empowerment des femmes - en combinant des indicateurs sur le genre dans six domaines centraux (le travail,

²⁵, Acharya, Meena and Lynn Bennett, "Women and the Subsistence Sector: Economic Participation and Household Decision-making in Nepal", Working Paper Number 526, Washington DC: World Bank, 1983

²⁶, Malhotra, Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development, Gender and Development Group of the World Bank, 2002



l'argent, le savoir, le temps, le pouvoir et la santé) et deux domaines périphériques (le croisement entre inégalités et violence). L'Indice d'Égalité de Genre attribue des notes aux Etats membres allant de 1 (inégalité totale) à 100 (égalité parfaite).

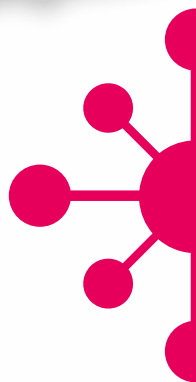
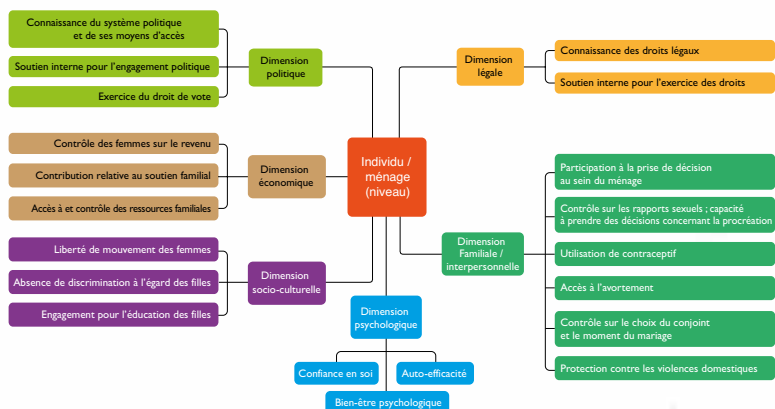
• **L'Indice d'Inégalité de Genre (IIG)** du Forum Economique Mondial examine l'écart entre les hommes et les femmes dans quatre catégories fondamentales : participation économique et opportunités, niveau d'instruction, santé et survie et enfin empowerment politique.

L'empowerment des femmes dans la vie privée / domestique

L'empowerment des femmes dans la vie privée est plus affectée par les contraintes sociales et culturelles que les autres sphères : cela touche à des

sujets sensibles tels que les droits reproductifs, les coutumes qui entourent le mariage, la discrimination contre les filles ou encore l'estime de soi et l'auto-efficacité des femmes et des filles.

Les politiques et les coutumes ont un impact fort sur la gestion du foyer et, par voie de conséquence, sur l'empowerment des femmes. Les indicateurs généraux se sont révélés difficiles à adapter à différentes cultures. Malhotra propose les indicateurs suivants pour mesurer l'empowerment : Tandis que l'Indice d'Égalité des Genres intègre plusieurs indicateurs et données relatives à l'égalité hommes-femmes, je vais maintenant me concentrer sur la question du temps, c'est-à-dire sur le temps concédé, partagé entre le travail, les soins et les



autres activités sociales. En utilisant l'indice, l'Union Européenne obtient une note de 45,5 au regard des activités de soin et un triste 33,00 pour les activités sociales, avec une note moyenne de 38,8 : quand on examine les notes par Etat membre, on relève de très fortes disparités entre la moyenne de 17,3 pour la Bulgarie et les 71,3 des Pays-Bas. Toutefois, l'indice est à l'évidence un moyen utile pour inciter à des réformes adéquates dans ce champ, afin d'atteindre les objectifs de la Stratégie pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes 2010–2015, donc ceux de la Stratégie Europe 2020.

Le Pacte Européen pour l'Egalité des Genres a été adopté en 2006 par le Conseil Européen pour réduire les écarts entre les genres sur le marché du travail entre les Etats membres, notamment à travers la promotion d'un meilleur équilibre avec la vie professionnelle et la vie privée. L'Equilibre vie privée / vie professionnelle signifie harmoniser, homogénéiser ses besoins, activités et intérêts dans les domaines clés de la prévision et de la gestion organisationnelle dans les familles, les entreprises publiques et privées, et la société dans son ensemble. Les politiques dites de « conciliation » peuvent être réparties en deux catégories : a) interventions qui réduisent ou articulent autrement le temps de travail (temps partiel, partage de poste, banque de temps, etc...) b) avoir du temps libre (articulation différenciée de congé parental, crèches d'entreprise, structures supplémentaires de soutien pour les

enfants, les personnes âgées, etc.).

L'IEEG a mené sur ce sujet une analyse en profondeur, très intéressante, publiée en début d'année et intitulée « La Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : condition préalable à une participation égale au marché du travail » (élément faisant partie de la révision annuelle entre Etats membres de la mise en œuvre de la Plateforme pour l'Action de Pékin).

Cette recherche analyse et suit les progrès législatifs dans les Etats membres sur les sujets connexes (congé maternité, paternité et parental), tout comme des données non agrégées relatives au genre sur la conciliation du temps consacré à des activités professionnelles, sociales ou de soin. Les indicateurs utilisés dans le rapport se réfèrent aux domaines listés dans la Plateforme pour l'Action de Pékin : allocation d'un congé parental aux femmes comme aux hommes, types de services dédiés à la petite enfance, politiques d'incitation à concilier vie privée, familiale et professionnelle, recours aux services de soin pour les personnes âgées dépendantes et dimension de genre de la répartition du temps. Ce dernier sujet donne des résultats intéressants en ce que l'accent est placé sur le temps contraint²⁷ de chaque parent d'enfant(s) de moins de douze ans, et qui travaille : les résultats sur la charge de travail des femmes sont bien plus

27. « Le temps contraint correspond à la somme du temps de travail rémunéré (ou au temps passé sur la production de biens et de services dans le cadre du produit intérieur total), le temps de trajet (temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail), le temps de travail non rémunéré (temps de base consacré aux tâches domestiques et temps dédié à la famille : éducation et soin des enfants et des adultes à charge) ». EIGE, 'Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action: Women and the Economy Reconciliation of Work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labour Market' p. 21



élevés (à l'exception de la Suède, où plus d'hommes que de femmes déclarent leur temps contraint supérieur à 70 heures par semaine). Dans 16 pays (Allemagne, Autriche, Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, France, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Portugal et Slovaquie), ce pourcentage a chuté entre 2005 et 2010, tandis qu'il a augmenté dans d'autres pays (Belgique, Espagne, Grèce, Hongrie, Luxembourg, Malte, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni et Slovaquie). Le filet de protection sociale avec des services dédiés aux enfants et aux personnes âgées dépendantes doivent être renforcés dans plusieurs pays, et adaptés au besoin de souplesse imposé par la crise économique. Mais un autre problème important et difficile se pose : les aspects culturels du partage des tâches parentales demeurent liés au stéréotype de l'homme qui, seul, travaille pour nourrir sa famille. Au niveau privé, il faut donc opérer une transformation de l'organisation du temps au sein des familles où les deux parents travaillent, et les rôles « multitâches » des femmes doivent être partagés et soutenus.

Les politiques de Gestion Budgétaire intégrant la perspective de Genre devraient aussi jouer un rôle important : promue par la Plateforme pour l'Action de Pékin²⁸ comme outil de l'intégration pleine et entière de la

perspective de genre, la gestion budgétaire intégrative est considérée par la Commission Européenne comme une mesure nécessaire depuis 2002²⁹. Des projets intéressants ont ainsi été développés sur le terrain par l'ONU FEMMES dans quatre pays d'Europe du Sud Est (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Ancienne République Yougoslave de Macédoine et Serbie) de 2006 à 2010³⁰ : ce mode de gestion budgétaire a été abordé de diverses manières au cours du projet, à la fois en termes de promotion et de mise en œuvre : « Cette expérience démontre la richesse de la Gestion Budgétaire intégrant la perspective de Genre comme outil, et prouve qu'il n'existe pas de recette immuable pour sa mise en œuvre. Cela démontre aussi les défis à relever dans l'introduction d'un nouvel outil dans des environnements où manquent parfois les conditions préalables basiques pour une perspective de genre. »³¹

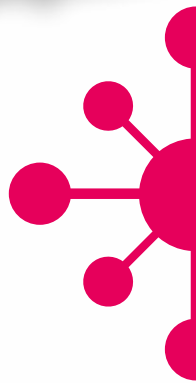
Eurofond a mené une étude sur les conditions de travail dans les Etats membres – **Enquête Européenne sur les Conditions de Travail 2010 (EWCS)** – incluant aussi certains pays d'Europe du Sud-Est ainsi que la Turquie. Les résultats concernant le nombre d'heures hebdomadaires passées à travailler (travail rémunéré ou non), soit en moyenne 70 heures, présentent des couleurs très différentes sur cette cartographie, lorsqu'on compare les résultats masculins et féminins :

28. Objectif stratégique FI. « Promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriés et le contrôle des ressources économiques » - Mesure à prendre (i) : « Faciliter, aux niveaux appropriés, des processus budgétaires plus ouverts et plus transparents »

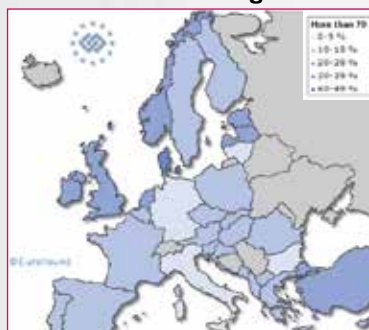
29. Résolution du Parlement européen sur le gender budgeting — Établissement des budgets publics selon la perspective de genre. (2002/2198(INII))

30. Gender-Responsive Budgeting In South Eastern Europe: Unifem Experiences <http://www.unwomen.org/~/media/Headquarters/Media/Publications/UNIFEM/GRB%20KP%20Final%20web.pdf>

31. <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/11/gender-responsive-budgeting-in-south-eastern-europe-unifem-experiences>

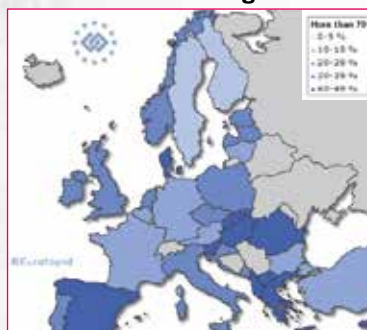


Hommes Pourcentages



Source: EWCS

Femmes Pourcentages



Source: EWCS

Dans les pays du Sud de la Méditerranée, le travail non payé repose presque entièrement sur les épaules des femmes, largement sous l'influence des perceptions socioculturelles du rôle reproductif des femmes, et la situation est en général pire en milieu rural qu'en ville.³²

La conciliation des temps de la vie est un sujet mis en avant par la COFACE (Confédération des Organisations Familiales de l'Union Européenne), qui a déclaré 2014 Année Européenne de la Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. En 2014, on célébrera aussi le 20ème anniversaire de l'Année Internationale de la Famille (Nations Unies).

La campagne³³ va mettre l'accent sur quatre thèmes : l'équilibre vie familiale / vie professionnelle, l'amélioration de l'intégration sociale, la lutte contre la pauvreté des enfants et des familles et l'emploi de qualité (ce qui couvrira les services de prise en charge, des salaires satisfaisants, la sécurité de l'emploi et des conditions de travail qui reconnaissent la vie de famille)³⁴. Cette proposition a été soutenue officiellement en février 2013 par plus de la moitié des membres du Parlement Européen (388 signatures) mais la Commission Européenne et les Etats membres n'ont pas encore pris leur décision finale.

32. Analyse comparative de la situation économique dans 10 pays du sud de la Méditerranée - Euromed <http://www.euromedgenderequality.org/image.php?id=211>

33. <http://ey2014.eu/>

34. http://europa.eu/epic/news/2013/20130308-coface-2014-european-year-reconciling-work-family-life_en.htm

L'empowerment des femmes dans le monde du travail

L'une des priorités de la Stratégie pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2010-2015 est une égale indépendance économique, prérequis de l'empowerment et indispensable pour donner aux femmes la possibilité de « choisir ». En outre, la participation des femmes au marché du travail devient une condition pour compenser l'impact du déclin de la population active et a des effets directs sur les finances publiques et les systèmes de protection sociale. L'un des objectifs de la Stratégie Europe 2020 est que 75% de la population en âge de travailler (soit les 20-64 ans) aient un emploi. L'Agenda « **Pour des compétences nouvelles et des emplois** » a été lancé en 2010 en vue d'atteindre les objectifs européens en (entre autres) accroissant la flexibilité et la sécurité du marché du travail (« flexicurité »), en améliorant la qualité des emplois et en garantissant de meilleures conditions de travail.

Le graphique ci-dessous montre les données sur les taux d'emploi féminin en 2012 (20-64 ans) dans les États membres de l'UE, les pays en pré-adhésion, ceux de l'AELE³⁵, les États-Unis et le Japon.

Bien que nous soyons passés, à l'échelle européenne, d'un taux d'emploi féminin des 20-64 ans de 57,3% en 2000 à 62,5% en 2009, il faut bien noter que le taux d'emploi de certains groupes spécifiques (femmes seniors,

porteuses de handicap, migrantes ou issues de minorités ethniques, mères célibataires) reste très faible. L'auto-entreprenariat et la création d'entreprise sont aussi très bas (33% en 2010), malgré le fait que l'esprit d'entreprise soit l'une des compétences de base pour l'employabilité.

« L'employabilité est la combinaison des facteurs qui permettent aux individus de progresser vers ou d'entrer dans l'emploi, de rester dans l'emploi et de progresser au cours de leur carrière. L'employabilité des individus dépend de :

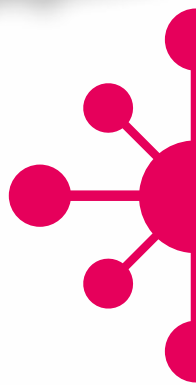
- Qualités personnelles (dont l'adéquation entre savoirs et compétences) ;
- La façon dont ces qualités personnelles sont présentées sur le marché du travail ;
- Les contextes sociaux et environnementaux (à savoir mesures incitatives et opportunités offertes pour mettre à jour et valider leur savoirs et compétences) ;
- Le contexte économique. »³⁶

Dix ans après l'adoption de la Plateforme pour l'Action de Pékin, l'une des faiblesses soulignées au cours de la conférence organisée à Genève en 2004 par la **Commission Economique des Nations Unies pour l'Europe (UNECE)** est que la situation des femmes ne s'est que partiellement améliorée. Les femmes ont été indiquées comme étant « les partenaires oubliées des réformes de la sécurité sociale »³⁷, tout particulièrement en

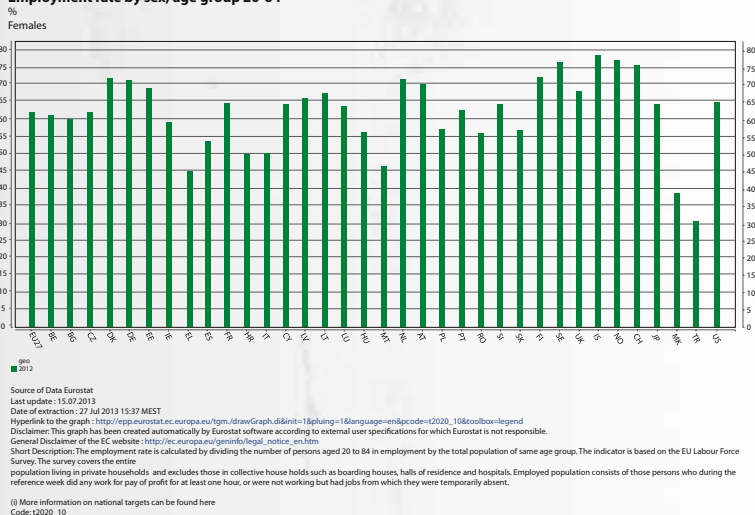
35. A.E.L.E. : Association Européenne de Libre-Echange (Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse)

36. CEDEFOP « Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation – une sélection de 100 termes clés », 2008 http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF

37. http://www.unece.org/press/pr2004/04gen_p14e.html



Employment rate by sex, age group 20-64



termes d'auto-employabilité et d'entrepreneuriat, où les défis principaux restent l'accès au financement, à l'information et aux réseaux, aux marchés ainsi qu'à la formation. En d'autres termes, près de dix ans plus tard, les mêmes obstacles de principes continuent à se dresser sur la route des femmes entrepreneurs.

L'employabilité est également l'un des objectifs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi – un mécanisme législatif « léger » conçu en 1997 pour coordonner les politiques d'emploi dans les Etats membres de l'UE où les objectifs, priorités et cibles font l'objet d'un accord au niveau européen, tandis que les politiques publiques sont mises en œuvre par les gouvernements nationaux. Dans la Stratégie de Lisbonne

2000–2010 comme dans la Stratégie Europe 2020, l'employabilité est une condition préalable à toute croissance du taux d'emploi.

« A travail égal ou de valeur égale, salaire égal » est aussi une priorité de la Stratégie pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes 2010-2015 : en dépit de la législation nationale et européenne, une analyse d'Eurostat³⁸ (voir carte à droite) montre qu'en 2011 dans l'Union Européenne à 27 comme dans la Zone Europe (17 pays), le salaire brut horaire moyen des femmes reste inférieur de 16% en moyenne à celui des hommes. L'écart de rémunération entre les sexes non ajusté représente la différence entre

Écart de rémunération entre hommes et femmes 2011

Source: Eurostat 2011, sauf pour la Grèce (2008) et l'Irlande (2010)

PAYS	ÉCART ENTRE LES GENRES
UE27	16,2
Belgique	10,2
Bulgarie	13
République tchèque	21
Danemark	16,4
Allemagne	22,2
Estonie	27,3
Irlande	13,9 (2010)
Grèce	22 (2008)
Espagne	16,2
France	14,7
Italie	5,8
Chypre	16,4
Lettonie	13,6
Lituanie	11,9
Luxembourg	8,7
Hongrie	18
Malte	12,9
Pays-Bas	17,9
Autriche	23,7
Pologne	4,5
Portugal	12,5
Roumanie	12,1
Slovénie	2,3
Slovaquie	20,5
Finlande	18,2
Suède	15,8
Royaume-Uni	20,1

le revenu brut horaire moyen des salariés hommes et des salariées, comme pourcentage du revenu horaire brut moyen des salariés hommes.

Ce pourcentage varie considérablement entre les Etats membres pour diverses raisons (interruptions de carrière en cas de grossesses, types d'emplois occupés par des femmes). L'écart non ajusté de rémunération entre les sexes peut aussi être analysé à la lumière du travail à temps partiel ou à temps plein. Pour les salarié-e-s à temps partiel, cet écart varie de 51 points entre les pays de l'UE, de -17% pour l'Irlande à 35% pour l'Espagne – mais ces données doivent être évaluées à partir de la participation réelle des hommes et des femmes au marché du travail à temps partiel.

L'écart non ajusté entre les sexes entre les pays de l'UE tombe à 20 points, avec les niveaux les plus hauts constatés en Slovaquie et en Allemagne (20%) et l'écart le plus faible, voire inexistant, en Italie (0%). L'écart est aussi plus faible pour les jeunes salariés et s'accroît pour les plus âgés, notamment en ce qui concerne les échelons de carrière.

Le rapport³⁹ 2012 du Forum Economique Mondial sur les écarts de rémunération entre les sexes fournit des résultats intéressants sur les revenus, avec l'Islande en tête (suivie de la Finlande, de la Norvège, de la Suède et de l'Irlande), la Norvège en quatrième position pour la participation économique et la Syrie, lanterne rouge en la matière.



L'inégalité de revenu pour un travail de même valeur peut être liée à plusieurs causes qui vont au-delà des directives et recommandations européennes et des contextes nationaux sur les conventions collectives et accords sur les salaires ; le « choix »



du temps partiel (que font 32% des femmes contre 8,7% des hommes) est un facteur crucial, tout comme les interruptions de carrière liées aux grossesses.

La ségrégation de genre dans l'emploi peut donc être à la fois une cause et une conséquence d'une inégalité de traitement. **La ségrégation horizontale** est un sujet de discussion depuis les années 1960, initialement fondée sur l'hypothèse que le travail des femmes – qui n'étaient pas si nombreuses à travailler à l'époque – et celui des hommes, étaient radicalement différents. Depuis, les choses ont évolué avec la planification familiale et la répartition des tâches mais les femmes et les jeunes filles qui entrent sur le marché du travail continuent à se fourvoyer – consciemment ou non – dans le choix d'un métier masculin ou féminin. Il s'agit là d'un trait commun à toutes les sociétés, notamment les sociétés industrialisées, prospères.

Pour comprendre le rôle des femmes dans le monde du travail, il nous faut revoir les rôles assignés aux femmes au cours de l'histoire. La division sectorielle du travail a dominé les sociétés depuis le Néolithique, jusqu'à ce que les femmes soient en mesure de renverser leur condition de sujétion aux hommes, et ce avec la découverte de l'agriculture qui leur a permis non seulement de porter les enfants – la seule activité qui leur était autorisée jusqu'alors – mais aussi de produire de la nourriture. Dans les sociétés occi-

dentales anciennes, au temps des Grecs⁴⁰ et des Romains⁴¹, les femmes étaient exclues des postes actifs dans leur société, seule la société étrusque leur accordant une haute considération et reconnaissant leurs droits.

Malheureusement pour les femmes, la culture étrusque n'a pas survécu. Au Moyen-Âge, la naissance d'une fille était vue comme une tragédie et la soumission des femmes aux hommes s'est même renforcée à la Renaissance. A l'époque moderne, les réalités sont contrastées – au sein des classes les plus populaires, dans l'agriculture et dans l'industrie. Alors qu'en agriculture la famille reste l'unité principale de production, la division du travail est une « affaire interne » à la famille : les rôles et tâches sont partagés entre hommes et femmes – quoiqu'ils continuent à être surtout féminins – et les tâches productives sont interchangeables entre les sexes (notamment lorsqu'il s'agit de recruter). L'industrialisation accentue encore la division sexuelle du travail entre tâches domestiques (non rémunérées) et travaux rétribués. Entre les 19^{ème} et 20^{ème} siècles, la famille de classe moyenne s'installe progressivement au cœur de la société et les grandes familles tendent à disparaître, tandis que les femmes ont tendance à se spécialiser dans des tâches surtout liées au soin apporté à autrui. Dans les classes les plus pauvres, les tâches reproductives restent liées aux tâches productives. Avec l'arrivée

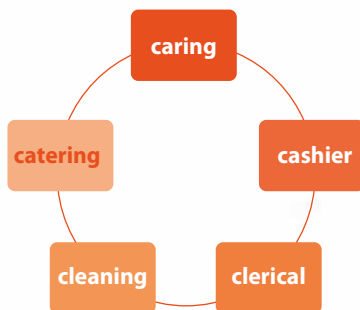


d'emplois dans le tiers secteur; la ségrégation des femmes devient surtout une question d'argent. Alors que les métiers de bureau et l'enseignement élémentaire pourraient être considérés comme des occupations neutres sur le plan du genre (nul besoin de prérequis biologique particulier), les femmes tendent à y être surreprésentées car les salaires y sont moindres.

Les facteurs biologiques qui peuvent être invoqués comme autant de raisons d'une ségrégation sectorielle de genre reposent donc sur des préjugés et des stéréotypes auxquels les femmes sont soumises depuis des siècles.

La ségrégation horizontale reste un motif d'action et de travail puisque,

malgré les lois et la « discrimination positive », il reste toujours de nombreux moyens qui instaurent des barrières organisationnelles discriminatoires – strictement illégales et toujours difficiles à identifier – tout particulièrement quand il s'agit de **discrimination indirecte**.



40. Euripide disait de la femme qu'elle était le « pire des maux », tandis que pour Platon, il n'y avait pas de place pour une femme dans une bonne organisation sociale. Pour Aristote, une femme était par nature « déficiente et incomplète » et Pythagore affirmait que la femme avait été créée « par le mauvais principe qui a créé le chaos et l'obscurité ».

41. Intéressants les cas de Aphanra et Hortensia, deux avocates et oratrices romaines. Hortensia est célèbre pour avoir prononcé un discours devant les membres du Deuxième Triumvirat en 42 avant JC qui a abouti à l'abrogation partielle de la taxe sur les femmes romaines riches.



Les choix professionnels liés au genre jouent donc un rôle fondamental car le sous-investissement dans le capital humain (instruction ou formation) est considéré comme un facteur clé de la ségrégation horizontale : l'un des objectifs stratégiques (B.3) de la Plateforme pour l'Action de Pékin est précisément l'amélioration de l'accès des femmes à la formation professionnelle, à la science, à la technologie ainsi qu'à la formation continue. Les gouvernements - de même que les employeurs, les travailleurs et les syndicats, les ONG nationales ou internationales, dont les organisations de jeunes et de femmes et les institutions éducatives - doivent « diversifier l'enseignement technique et professionnel et améliorer l'accès et le maintien des filles et des femmes dans des champs tels que les sciences, les mathématiques, l'ingénierie, les sciences de l'environnement et la technologie, les technologies de l'information et hautes technologies, ainsi que la formation au management. »⁴²

Les femmes sont regroupées dans quelques domaines de la production économique. Dans le rapport « La vie des hommes et des femmes en Europe » (Eurostat, 2008)⁴³, les principaux domaines de ségrégation dans l'emploi féminin sont liés aux six catégories⁴⁴ principales qui peuvent être résumées sous l'abréviation « 5 C » (voir à gauche). Les résultats nous apprennent que « la plus forte

concentration d'emploi des femmes dans les emplois féminins principaux est observée à Chypre et en Roumanie, où 50% des femmes en situation d'emploi travaillaient dans les six plus grands groupes professionnels en 2005. A Chypre, environ 19% des femmes en emploi travaillaient comme « employées de maison ou équivalent, femmes de ménage et blanchisseuses » - reflet de l'importance de l'emploi dans les hôtels et chez les particuliers de ce pays. En Roumanie, un peu plus de 27% des femmes travaillaient comme « productrices de cultures et d'animaux », ce qui reflète l'importance de l'agriculture. Le taux de concentration le plus faible était observé en Italie et en Lettonie où les six principaux métiers comptaient pour 32-33 % du nombre total de femmes en emploi.⁴⁵

OCN (Oregon Center for Nursing)⁴⁶ a lancé une campagne « Êtes-vous assez viril pour être infirmière ? ».

L'Indice d'Egalité des Genres de l'IEEG estime la ségrégation sectorielle (en moyenne à l'échelle de l'UE) à 29,4% pour les femmes contre 7,9% pour les hommes.

Dans les pays du sud de la Méditerranée - souvent considérés comme hostiles aux femmes du fait de l'impression que les coûts sont plus élevés pour les salariées - le secteur privé fait preuve actuellement d'une large présence féminine mais avec une forte ségrégation sectorielle, avec des

42. <http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/off/a--20.en>

43. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF

44. Vendeurs et démonstrateurs, Aide-ménagère et autres, nettoyeurs et blanchisseurs, les soins personnels et travailleurs connexes, autres employés de bureau, professionnels de gestion administrative, services d'entretien ménager et employés de restauration

45. « La ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe - Causes, implications et politiques au sein de l'UE » - Groupe d'experts de la Commission européenne sur le genre et l'emploi (EGGE), p. 30

femmes à des postes et emplois sous-payés.

Le fossé se creuse lorsqu'on va des zones urbaines aux zones rurales.⁴⁷

En entrant sur le marché du travail, les femmes sont confrontées à une autre difficulté dans leur quête de pleine reconnaissance de leur travail, à savoir la **ségrégation verticale**, c'est-à-dire la concentration ou la surreprésentation de femmes à certains niveaux (les plus bas) de l'échelle professionnelle.



Paradoxalement, les hommes en général occupent des postes plus élevés même dans les métiers traditionnellement féminins. Les femmes restent sous-représentées aux postes décisionnaires en matière économique dans les pays de l'UE, malgré leurs excellents résultats scolaires et le fait qu'elles représentent plus de la moitié de la main d'œuvre.

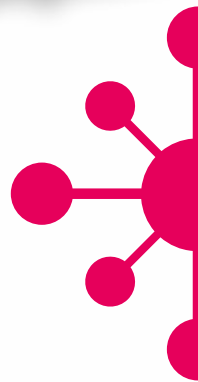
L'Indice d'égalité de l'IEEG révèle la plus faible représentation des femmes au sein du pouvoir économique : à l'échelle européenne, la note (inégalité = 0, égalité = 100) atteint à peine 29

(moyenne des notes souvent misérables relevées dans certains Etats membres, de 4,7 et 4,8 à Chypre et au Luxembourg, à d'encourageants 60,3 et 55,1 en Suède et en Finlande, bien que ces pays se situent presque 20% sous la moyenne dans d'autres secteurs). Le pourcentage de femmes dans les Conseils d'Administration culmine à 12%, ce qui reste bien loin du quota minimum de 30% d'ici 2015 et de 40% d'ici 2020 promus dans la **Résolution sur les femmes et l'entrepreneuriat** (6 juillet 2011) et dans la **Résolution sur l'égalité entre les femmes et les hommes** dans l'Union Européenne (13 mars 2012).

En réponse aux résolutions du Parlement Européen, la Commission Européenne a proposé en novembre 2012 une législation qui vise à atteindre d'ici 2020 40% de personnes du sexe sous-représenté aux postes d'administrateurs non exécutifs des entreprises cotées en bourse, à l'exception des Petites et Moyennes Entreprises. La proposition inclut aussi une mesure complémentaire - un « **flexi-quota** », obligation pour les entreprises cotées de se fixer elles-mêmes des **objectifs auto-régulés** concernant la représentation des deux sexes parmi les **directeurs exécutifs**.

46. Centre de formation aux soins infirmiers de l'Oregon, aux Etats-Unis (N.d.T.)

47. Voir pour plus d'informations 'Analyse comparative de la situation économique dans 10 pays du sud de la Méditerranée - Euromed <http://www.euromedgenderequality.org/image.php?id=211>



«Concrete Ceiling»

est le type de barrière que les femmes issues de minorité rencontrent sur le marché du travail.

«Celluloid Ceiling»

se réfère au petit nombre de femmes à des postes à haute responsabilité à Hollywood

«Silicon Ceiling»

fait référence aux obstacles rencontrés par les femmes entrepreneurs dans le secteur de la technologie

«Sticky Floor»

se réfère aux femmes qui sont piégés dans des bas salaires, dans des emplois à faible mobilité au niveau du gouvernement d'état et local

«Glass Escalator»

est la promotion rapide des hommes sur les femmes

«Brass Ceiling»

est la barrière que les femmes rencontrent dans les domaines de l'application de la loi et du service militaire



La barrière à laquelle les femmes sont confrontées lorsqu'elles grimpent les échelons est une barrière invisible et artificielle qui empêche des individus qualifiés de progresser dans leur organisation et d'atteindre tout leur potentiel. On appelle généralement cette barrière **le plafond de verre**⁴⁸.

La définition du terme souligne les particularités de cette barrière :

- C'est un obstacle invisible, on peut donc voir à travers
- C'est un obstacle dur, on peut s'y cogner la tête
- Cependant, comme il est de verre, il peut être brisé, même si l'on court toujours le risque de se blesser

Il donne l'impression que, une fois franchi, le problème est résolu, tandis qu'en fait il y a plusieurs plafonds de verre, selon votre domaine de travail et le contexte dans lequel évolue la femme. Quelques exemples :

Nous devrions accorder une attention particulière au phénomène de la « **falaise de verre** », terme forgé par les Professeurs Michelle Ryan et Alex Haslam de l'Université d'Exeter : « les femmes ont une plus grande probabilité d'être nommées à des postes de leadership associés à un risque accru de critique et d'échec. Les postes de leadership occupés par des femmes peuvent donc être vus comme plus précaires que ceux des hommes.⁴⁹ » Cette étude universitaire était une réponse à un article publié en 2003 dans The Times, qui faisait état d'une tendance des entreprises comptant des femmes dans leur Conseil d'Administration à être moins performantes que celles dirigées exclusivement par des hommes. L'étude révélait que ces entreprises connaissaient déjà des moments difficiles et des profits en

berne avant même l'arrivée de femmes dans les instances dirigeantes et que, au contraire, après la nomination d'une femme, on notait une légère amélioration.

Les postes dits « à falaise de verre » sont monnaie courante, non seulement dans le secteur économique mais aussi en politique, avec des postes risqués et impopulaires souvent confiés à des femmes politiques.

Malgré les directives et recommandations européennes sur le sujet, les États membres ont adopté des approches diverses pour combattre la ségrégation de genre dans l'emploi⁵⁰. A Chypre, la ségrégation n'est pas vue comme un enjeu de politique publique, en République Tchèque elle est reconnue comme l'une des principales causes de disparités, bien qu'aucune mesure concrète n'ait été prise (avant 2009). La formation reste la mesure politique la plus commune pour lutter contre la ségrégation et certains pays ont développé des cursus de formation spécifiques (Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Norvège, Portugal, Suède, Royaume-Uni).

La ségrégation de genre sur le marché du travail – Causes profondes, implications et réponses politiques dans l'UE. Des approches intéressantes en matière de techniques de management révèlent que l'inclusion des diversités - dont le genre – s'avère être une nécessité pour la réussite d'objectifs organisationnels.

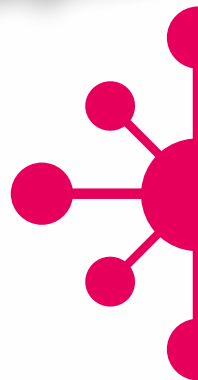


Le **management de la diversité** est né dans les années 80 aux États-Unis comme une action positive et est une approche diversifiée dans la gestion des ressources humaines, visant à la création d'un environnement de travail inclusif et à la connaissance et la valorisation des potentialités individuelles : « le Management de la Diversité est le développement actif et conscient d'un processus d'acceptation et d'utilisation de certaines différences et similarités comme potentiel de l'entreprise. Il s'agit d'un processus de communication et de management, orienté vers l'avenir, stratégique, guidé par la recherche de valeur ajoutée pour l'entreprise ». ⁵¹ À ce titre, le management de la diversité diffère des politiques d'égalité des chances et des actions positives pour le fait que les objectifs changent : les différences et talents individuels sont vus dans l'optique de l'amélioration de l'organisation, et non pas simplement comme le dépassement de discrimination sur des bases éthiques.

En Italie, la Bocconi School of Management a mis sur pied un Observatoire du Management de la Diversité, réseau d'entreprises qui ont inscrit dans leurs statuts le management de la diversité.

⁵⁰. « La ségrégation du marché du travail fondée sur le sexe - Causes, implications et politiques au sein de l'UE » - Groupe d'experts de la Commission européenne sur le genre et l'emploi (EGGE), p. 30

⁵¹. « Manuel de formation pour le Management de la Diversité » http://www.chartediversitysite.lu/sites/default/files/manuel_formation_management_diversite_2007.pdf



L'Observatoire révèle des comparaisons et débats stimulants, développant des orientations pour un management opérationnel.

L'empowerment des femmes en politique

D'après l'Indice d'Egalité de l'IEEG, le score du champ politique à l'échelle européenne est de 49,9 (pour mémoire : inégalité = 0, égalité = 100) – moyenne des Etats membres, avec des notes allant d'un taux élevé d'inégalité de 15,1 pour la Hongrie à un très réjouissant 91,5 de la Suède.

Le pourcentage moyen de représentation féminine dans l'UE est de 25% dans les ministères, 23% dans les parlements et 30% dans les assemblées régionales – nettement en-deçà des 50% requis. L'immense différence

entre les Etats est due aux différentes approches adoptées – ou non – par les Etats membres afin de promouvoir une égale représentation des femmes et des hommes dans la sphère politique. « La part des femmes dans les parlements nationaux de l'UE est de 24% en moyenne : alors que les femmes constituent la moitié de la population, ce résultat viole le principe démocratique de représentation égale des deux sexes et, en conséquence, peut mettre en péril sur le long terme la légitimité des décisions prises⁵² ».

Depuis la première élection du Parlement Européen le 4 juin 1979, le pourcentage de représentation féminine a plus que doublé (voir les élections de 2009). Toutefois, ce pourcentage reste de 35% de membres féminins contre 65% d'hommes.

Année d'élection	Hommes (%)	Femmes (%)	Pays concernés
1979-1984	84	16	UE 9 - 9 Etats membres : Allemagne, France, Italie, Pays-Bas, Belgique, Luxembourg, Royaume-Uni, Danemark, Irlande
1984-1989	82	18	UE 10 - Les 9 Etats membres + Grèce en 1981
1989-1994	81	19	UE 12 - Les 10 Etats membres + Espagne et Portugal en 1986
1994-1999	74	26	UE 12 - 12 Etats membres
1999-2004	70	30	EU15 - The 12 Member States + Austria, Sweden and Finland in 1995.
2004-2009	69	31	UE 25 – Les 15 Etats membres + Pologne, Hongrie, Slovaquie, République Tchèque, Estonie, Lettonie, Lituanie, Chypre et Malte en 2004
2009	65	35	UE 27 - Les 25 Etats membres + Bulgarie et Roumanie en 2007.



Nous ne pouvons qu'espérer que cette part progresse dans les années à venir – faute de quoi il faudra presque 25 ans de plus pour parvenir à l'égalité parfaite.

L'égalité en matière de droits politiques ne cesse de progresser dans les pays du sud de la Méditerranée : même si le nombre de sièges occupés par des femmes au parlement reste très bas⁵³ (5% seulement dans certains pays), des avancées significatives ont été observées. En Palestine, le pourcentage de femmes membres du Conseil Législatif National a augmenté de 5,6% en 1997 à 12,9% en 2006, faisant de la Palestine l'un des pays arabes où la participation politique des femmes est la plus élevée.

Le concept de quotas est régulièrement évoqué : « l'instrument des quotas est une mesure positive qui établit un pourcentage ou un nombre fixe pour la représentation d'une catégorie spécifique de personnes. Les quotas peuvent être inclus dans une législation (en droit électoral, droit de l'égalité, droit constitutionnel et droit du travail) ou appliqués sur un mode volontaire (tels que les quotas volontaires de partis politiques ou objectifs « doux »)⁵⁴. » Les quotas de femmes sont contestables pour la progression même des femmes : nombre d'entre elles – féministes, pour la plupart – les considèrent comme une autre forme de discrimination qui invaliderait une véritable progression des femmes. D'autres les voient comme « un mal nécessaire » à accepter pour une

durée limitée. Personne ne considère les quotas comme une mesure définitive pour l'égalité hommes-femmes.

L'efficacité et l'effectivité des quotas dépendent de plusieurs facteurs :

- La conception du système électoral et le niveau auquel les quotas sont appliqués (nombre de candidat-e-s, listes électorales ou sièges réservés) ; par exemple, le principe dit de « la fermeture Éclair », alternant un homme et une femme candidats sur une liste, est un outil utile dans le système proportionnel, tandis que dans un système majoritaire on a recours à des listes composées exclusivement de femmes ;
- L'application de sanctions en cas de non respect (tel que le rejet des listes électorales).

Presque la moitié des pays du monde utilisent une forme de quotas de genre en politique. Certains mettent en place des quotas légaux (régis par la Constitution ou par des lois), d'autres choisissent une base volontaire (à l'échelle d'un parti).



A l'échelle européenne, sept pays ont introduit des quotas de genre pour les élections législatives (Belgique, France,

53. Women's Human Rights and Gender Equality in the Southern Mediterranean – EUROMED <http://www.euromedgenderequality.org/image.php?id=295>

54. The quota-instrument: different approaches across Europe European Commission's Network to Promote Women in Decision-making in Politics and the Economy, 2011, p. 3



Grèce, Portugal, Espagne, Slovénie et Pologne) tandis que la majorité fait appel à une approche volontaire (Autriche, Chypre, République Tchèque, Allemagne, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Norvège, Suède, Royaume-Uni). Certains pays membres de l'UE n'ont aucun système de quotas (Danemark, Irlande). Dans les pays du Sud de la Méditerranée, une large palette de systèmes de quotas a été adoptée à travers une réforme du droit électoral (Jordanie, Palestine), des réformes constitutionnelles (Egypte, Algérie), l'adoption d'un système proportionnel avec des sièges réservés aux femmes (Maroc) ou encore des mesures prises par les partis politiques (Tunisie).

How non formal education can contribute to women's empowerment

Education Formelle

Apprentissage qui se produit dans un environnement organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'éducation ou de formation ou sur le tas) et qui est explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'éducation formelle est intentionnelle de la part du point de vue de l'apprenant. Il débouche généralement sur la validation et la certification.

Education Non Formelle

Apprentissage intégré dans des activités planifiées non explicitement désignées comme apprentissage (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps ou de ressources). L'éducation non formelle est intentionnelle de la part du point de vue de l'apprenant.

Education Informelle

L'apprentissage est le résultat d'activités quotidiennes liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré en termes d'objectifs, de temps ou de soutien à l'apprentissage. L'éducation informelle dans la plupart des cas est non intentionnelle de la part de l'apprenant

L'Education Non Formelle (ENF) a été définie par l'UNESCO comme « toute activité éducative organisée et durable qui ne correspond pas exactement à la définition de l'enseignement formel [...] ». L'enseignement non formel peut donc être dispensé tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'établissements éducatifs et s'adresser à des personnes de tout âge. Selon les spécificités du pays concerné, cet enseignement peut englober des programmes d'alphabétisation des adultes, d'éducation de base d'enfants non scolarisés, d'acquisition de compétences utiles à la vie ordinaire et professionnelles, et de culture générale. Les programmes d'enseignement non formel ne suivent pas nécessairement le système d'« échelle » et peuvent être de durée variable.⁵⁵

Son importance pour le développement de compétences personnelles est énorme, et ses approches des savoir-faire et compétences font appel à diverses méthodologies, que l'on peut synthétiser en :

- Méthodes fondées sur la communication : interaction, dialogue, médiation ;
- Méthodes fondées sur l'activité : expérience, pratique, expérimentation ;
- Méthodes fondées sur la sociabilité : partenariat, travail d'équipe, mise en réseau ;
- Méthodes autodirigées : créativité, découverte, responsabilité.⁵⁶

Le terme **Apprentissage Non Formel (ANF)** est directement lié à l'ENF et s'inscrit dans sa complémentarité

55. <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isced97-fr.pdf>

56. Etude sur « L'impact de l'éducation non formelle dispensée dans les organisations de jeunesse sur l'employabilité des jeunes », European Youth Forum 2012 http://www.youthforum.org/assets/2013/11/Summary_FR.pdf



– l'apprentissage étant défini comme « un processus par lequel un individu assimile des informations, des idées et des valeurs, donc acquière des connaissances, savoir-faire, capacités et/ou compétences. » Les différences entre **Apprentissage Formel et Apprentissage Informel** sont reflétées dans les diverses approches utilisées⁵⁷ : L'ANF est fondé sur l'apprentissage par l'expérience, permettant l'autonomie des apprenants en reconnaissant leur expérience comme source de connaissances et de compétences. Avant d'aller plus loin dans les compétences et capacités que l'ENF et l'ANF peuvent développer, il nous faut clarifier ce que nous voulons dire par ces mots.

Le Cadre Européen des Certifications ⁵⁸(CEC) est un outil pour une compréhension et un usage mutuels des différentes certifications à travers les différents systèmes éducatifs et de formation en vigueur dans l'UE, en matière d'apprentissage tout au long de la vie. Il se réfère à divers indicateurs de niveau :

- **Aptitude** : « la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Le cadre européen des certifications fait référence à des aptitudes cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments) ».
- **Compétence** : « la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales

ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel. »

- **Savoir** : « résultat de l'assimilation d'informations par l'apprentissage, le savoir est le corps des faits, principes, théories et pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude ». Dans le contexte du Cadre Européen des Certifications, le savoir est décrit comme théorique et/ou factuel.

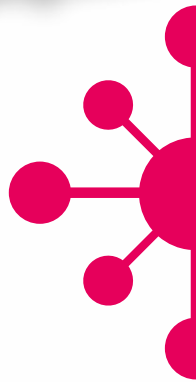
Les savoirs sont souvent subdivisés en savoirs basiques⁵⁹, universitaires, liés aux technologies de l'information ou « soft skills ». L'ENF et l'ANF peuvent les développer tous et de diverses manières, mais ils touchent surtout les « soft skills » pour lesquels il est difficile de trouver une définition. Les « soft skills » ont trait à un ensemble combiné de savoirs, d'attitudes et d'aptitudes personnelles (la capacité à travailler en équipe, à communiquer efficacement, le sens de l'initiative, la confiance en soi, par exemple) considérés comme essentiels en termes d'employabilité (voir à droite) :

L'ENF et l'ANF peuvent contribuer au développement personnel de savoir-faire et de compétences des jeunes gens, en particulier des jeunes femmes : elles peuvent gagner en autonomie à travers une meilleure estime d'elles-mêmes et de leur identité, et indéniablement faire ainsi progresser leur employabilité.

57. Ibid.

58. http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11104_fr.htm

59. « Terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation – Une sélection de 100 termes clés. » - CEDEFOP www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF



La reconnaissance de l'ENF et de l'ANF est donc essentielle pour un usage réel de ce qui est appris pour avancer dans ses études et dans son travail : des outils d'auto-reconnaissance tels que le Youthpass doivent être mieux connus, leur usage soutenu et renforcé dans le monde du travail.

Depuis 2006, l'Union Européenne utilise le **Cadre Européen des Compétences Clés**⁶⁰ pour identifier les compétences requises pour l'accomplissement dans la société, à la fois dans les secteurs personnel, éducatif et professionnel. Les huit compétences identifiées dans ce cadre sont : Toutes revêtent une égale importance et elles peuvent se chevaucher ; toutes contribuent différemment à l'accomplissement personnel fondé sur le contexte et les besoins de chacun-e.

L'Agenda pour de nouvelles compétences et pour l'emploi, lancé en 2010 comme étant un volet de la Stratégie globale Europe 2020, a été conçu pour accroître le niveau d'emploi d'une population vieillissante (les

20-64 ans) pour qu'il atteigne 75%. Le développement d'aptitudes fait partie des actions à promouvoir; ainsi que la flexibilité et la sécurité, la qualité du travail et la création d'emploi.

L'initiative « **De nouvelles compétences pour de nouveaux emplois** » a été lancée en 2008 avec l'intention de créer des compétences professionnelles efficaces, en adéquation avec les besoins du marché du travail, et de réduire les écarts entre emploi et niveau de formation. Une nouvelle approche de la classification des compétences sera disponible courant 2013 (**Classification Européenne des aptitudes / compétences, certifications et professions, ESCO**⁶¹), développée par la Commission Européenne avec le CEDEFOP⁶² et d'autres acteurs. ESCO va fournir aux demandeurs d'emploi, aux employeurs et aux formateurs un cadre uniforme de catégorisation des aptitudes, compétences, certifications et professions. Il permettra aussi l'échange d'offres d'emploi et de CV.

- 1 - Communication dans sa langue maternelle
- 2 - Communication dans d'autres langues
- 3 - Compétence mathématique et compétences de bases en science et technologie
- 4 - Compétence digitale
- 5 - Apprendre à apprendre
- 6 - Compétence sociale et civique
- 7 - Esprit d'initiative et d'entreprise
- 8 - Sensibilité et expression culturelle, créativité



60. http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_en.pdf

61. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1042&langId=en>

62. C.E.D.E.F.O.P. : Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle

COMMENT L'ÉDUCATION NON FORMELLE PEUT CONTRIBUER À L'EMPOWERMEN DES FEMMES

Annexe I – Stéréotypes interculturels sur le genre

La masculinité et la féminité sont des aspects socioculturels provenant de la normalisation des **rôles des genres** : le contexte comportementaliste des rôles de genres les a transformés en croyances en des traits psychologiques et attitudes.

L'origine des **stéréotypes** associés au féminin remonte au 19^{ème} siècle, quand la Révolution Industrielle a créé une séparation des rôles entre hommes et femmes sans précédent – principalement au sein des classes populaires (voir le paragraphe sur l'histoire des emplois féminins page...). Avant l'ère industrielle, la plupart des gens vivaient et travaillaient dans des fermes où hommes et femmes travaillaient ensemble, tandis qu'avec l'indus-

trialisaiton, les nouvelles conditions socioéconomiques ont exigé des hommes qu'ils quittent leur foyer pour gagner de l'argent – les femmes restant en retrait pour gérer leur ménage et s'occuper des enfants. Ceci a marqué le début d'une ère où l'homme gagne son pain alors que la femme s'occupe de son intérieur. Les stéréotypes ont alors émergé, avec des implications d'une grande portée pour les hommes comme pour les femmes : la notion victorienne de **Culte de la Véritable Féminité idéalise les femmes**, auxquelles il confère quatre vertus cardinales (la piété, la pureté, la soumission et la domesticité), tandis que la **Doctrine des Deux Sphères** accentue les différentes d'intérêts et donc d'attitudes des hommes et des femmes.

Le Culte de la Véritable Féminité

Piété : les « vraies femmes » étaient naturellement religieuses

Pureté : les « vraies femmes » n'étaient pas intéressées sexuellement

Soumission : les « vraies femmes » étaient faibles, dépendantes et timides

Domesticité : le domaine des « vraies femmes » était le foyer

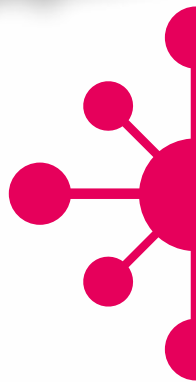
«Male Sex Role Identity»

« **No Sissy Stuff** » : Un stigmate est attaché aux caractéristiques féminines.

« **The Big Wheel** » : Les hommes ont besoin de succès et de statut.

« **The Sturdy Oak** » : Les hommes doivent avoir de la ténacité, de la confiance et être autonome.

« **Give 'Em Hell** » : Les hommes doivent avoir une aura de l'agression, d'audace et de violence.



Linda Brannon⁶³ souligne les implications qu'entraînent ces deux notions pour les femmes comme pour les hommes, avec les résultats et stéréotypes suivants : En séparant les rôles, l'ère industrielle a créé la base d'une perception structurée des genres dans les sociétés occidentales. Brannon attire notre attention sur l'interconnexion entre

les rôles de genre et les stéréotypes de genre : « un rôle de genre consiste en des activités auxquelles hommes et femmes s'adonnent à des fréquences distinctes. (...) Ces comportements liés au genre deviennent donc une partie d'un modèle accepté comme masculin ou féminin, non qu'il y ait quelque raison innée à ces différences, mais à cause de l'association de ces comportements aux femmes ou aux hommes. Un stéréotype de genre consiste en un ensemble de croyances sur les traits et caractéristiques psychologiques respectifs des hommes et des femmes, et les activités qui leur conviennent.

Les rôles de genre sont définis comme des comportements mais les stéréotypes de genre sont des croyances et attitudes sur la virilité et la féminité.⁶⁴ »

Les stéréotypes de genre sont donc étroitement liés au savoir et à l'identité de genre : Les enfants de moins de trois ans n'ont pas conscience du genre et ne commencent à créer des modèles stéréotypés sur le genre qu'en grandis-

sant (à travers les jouets, les jeux pour filles et pour garçons, les comportements, etc.). Plus les influences autour de l'enfant sont fortes (surtout en ce qui concerne les rôles de genre au sein de la famille, de l'école et dans les loisirs), plus ces stéréotypes seront ancrés dans l'identité de genre des enfants.

Le danger des stéréotypes réside dans leur développement potentiel en préjugés, qui sont des jugements négatifs fondés sur les stéréotypes. Le passage d'une attitude de préjugé à un comportement discriminatoire peut être très rapide, quoique réversible.

L'identité de genre fait référence aux notions de **féminité** et de **masculinité**, qui commencent comme les termes **mâle** et **fémmelle**, exclusivement liés aux contextes biologiques mais s'en détachent et entrent dans un cadre socioculturel. Un autre concept a été ajouté aux notions de féminité et de masculinité depuis les années 1970) - celui **d'androgynie**. Il traduit une approche pluridimensionnelle de la définition et de la mesure de l'identité de genre, où la mesure est déduite de l'intensité de lectures à la fois masculines et féminines.

L'identité de genre étant une construction sociale, elle diffère considérablement d'une culture à une autre, créant dans certains cas, différentes acceptions de la féminité et de la virilité. Williams et Best ont mené une étude interculturelle à grande



échelle sur les stéréotypes de genre dans 25 pays en appliquant leur théorie des 5 Facteurs de personnalité : Extraversion, Caractère agréable, Application, Stabilité Emotionnelle et Ouverture à l'Expérience⁶⁵. De manière surprenante, les résultats n'ont pas révélé de différence majeure entre les cultures. En revanche, dans chaque pays sondé, les adjectifs associés aux hommes étaient évalués plus fortement et plus activement tandis que ceux associés aux femmes étaient considérés comme plus passifs, faibles et liés au soin ou à l'éducation.

La théorie des dimensions culturelles de Geert Hofstede repose sur quatre piliers⁶⁶ pour analyser les valeurs de différentes cultures, l'une étant la juxtaposition de la féminité et de la masculinité : « le côté masculin de cette dimension représente une préférence dans la société pour la réalisation, l'héroïsme, l'affirmation de soi et une récompense matérielle pour le succès.

La société dans son ensemble est plus compétitive. Son opposé, la féminité, représente une préférence pour la coopération, la modestie, l'attention au faible et la qualité de vie. La société dans son ensemble est plus consensus-orientée⁶⁷ »

La langue a également une fonction cruciale dans la construction des identités et rôles de genre. Des langues avec déclinaisons grammaticales de genre, comme le français, et sans

ces déclinaisons (comme l'anglais) peuvent être discriminatoires, puisque le principe du genre masculin universel est le même dans les deux cas, avec l'attribution de prénoms féminins aux voitures, aux bateaux, aux cyclones... Suite aux protestations féministes de ces dernières années, cette dernière habitude a pris fin⁶⁸. La discrimination persiste dans la construction de noms se référant aux métiers mais aussi à l'humanité : en anglais, l'usage du masculin « neutre » avec un radical en « man /men⁶⁹ » (tels que **mankind**, **congressman**, **policeman**), ainsi que le pronom masculin **he** employé pour les deux sexes, peuvent être ambigus et induire des biais sexistes.



LA GOVERNANTE
(the housekeeper)



IL GOVERNANTE
(the ruler)

L'impact est encore plus fort avec une grammaire de genre : non seulement les noms sont déclinés dans la version masculine – en référence aux deux genres – mais les articles et adjectifs également. Dans de nombreux cas, la forme féminine (surtout pour les professions) n'existe même pas, quand elle ne sonne pas inadéquate ou encore franchement désobligeante, à tel point qu'elle est évitée de prime abord par les femmes elles-mêmes.

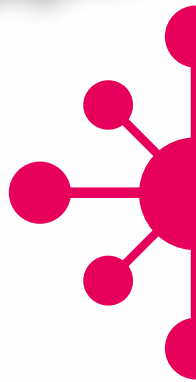
65. William, Best, "Pancultural Gender Stereotypes Revisited: The Five Factor Model", Plenum Publishing Corporation, 1999

66. Distance du pouvoir; Evitement de l'incertitude, Individualisme face au collectivisme, Cultures masculines face aux cultures. Une cinquième dimension a été ajoutée en 1991 : l'orientation à long terme

67. <http://geert-hofstede.com/dimensions.html>

68. Sabatini, A. Il sessimo nella lingua Italiana. PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 1993

69. Man / Men : l'homme, les hommes – puis entre parenthèses : l'humanité, le député, le policier (N.d.T.)



L'italien, par exemple, est fondé sur un principe « androcentrique⁷⁰ » qui fait de l'HOMME le paramètre du langage universel, et certains noms ont des sens complètement différents selon qu'ils sont déclinés au masculin ou au féminin : La Ville de Florence, en collaboration avec l'Accademia della Crusca⁷¹ – l'organe représentatif le plus distingué pour suivre les évolutions de la langue italienne – a entrepris des efforts intéressants et innovants afin de légitimer l'usage de formes féminines pour les noms de métiers dans l'administration : nous pouvons désormais entendre des termes comme la ministra pour une femme ministre à la télévision et dans les journaux, ce qui aurait paru vraiment étrange il y a quelques années et semblait atténuer l'importance de son titre comparé à celui de son homologue masculin⁷².



Les médias jouent aussi un rôle controversé dans la construction des stéréotypes de genre, en influençant notre perception de la réalité : la publicité et le marketing recourent systématiquement et à l'envi à des stéréotypes, tels que l'usage idéalisé du

corps des femmes comme objet⁷³. Le sujet fait partie d'un débat sociétal qui fait rage actuellement entre les partisans de la liberté d'expression et les thuriféraires de la dignité des femmes. Cette distorsion de la réalité se retrouve également dans les émissions pour les enfants : et ce, bien que des mesures positives aient été prises concernant les personnalités des personnages féminins et leur dépendance à l'égard des personnages masculins (observez le contraste entre Blanche-Neige et Mulan). Il reste beaucoup à faire en termes d'apparence physique – les femmes étant souvent dépeintes dotées d'un corps parfait, mince (même si les personnages masculins souffrent aussi de ce stéréotype). La littérature sur le sujet de la représentation des femmes et des hommes dans les émissions pour enfants, ou encore à la télévision et au cinéma, est très abondante⁷⁴.

Le sujet fait l'objet de toutes les attentions, avec les initiatives et la législation de l'UE (Motion pour une Résolution du Parlement Européen sur l'Élimination des Stéréotypes de genre dans l'UE, décembre 2012), où la combinaison entre stéréotype de genre et média est considéré comme l'un des domaines d'intervention les plus urgents : « (...) La discrimination de genre dans les médias, la communication et la publicité restent fréquente et facilite la reproduction des stéréotypes de genre, tout particulièrement lorsque les femmes sont représentées en objets sexuels pour doper les

70. Ibid, p.24

71. <http://www.waccademiadellacrusca.it/en/pagina-d-entrata>

72. <http://unimore.academia.edu/CeciliaRobustelli>

73. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men Opinion on "Breaking gender stereotypes in the media", EC, 2010

74. Une analyse intéressante : <http://www.seejane.org/>

ventes ; (...) la publicité et les médias peuvent, cependant, être aussi de puissants catalyseurs dans la lutte contre les stéréotypes et les préjugés fondés sur le genre ; (...) les enfants sont confrontés aux stéréotypes de genre dès leur plus jeune âge à travers les rôles modèles promus par les séries et émissions télévisées, les débats, les jeux, les jeux vidéo et les publicités, le matériel pédagogique et les programmes éducatifs, les attitudes à l'école, au sein de la famille et celles de la société, qui influencent leur perception de la manière dont hommes et femmes doivent se comporter, et qui ont des conséquences pour le reste de leur vie et pour leurs aspirations futures.⁷⁵»



Annexe 2 – Glossaire de termes⁷⁶

Discrimination positive : Ensemble de mesures ciblant un groupe particulier, avec l'intention d'éliminer et d'éviter la discrimination, ou de compenser les désavantages créés par les attitudes, structures et comportements en vigueur.

Construction de capacités : Aide aux organisations en matière de développement des ressources (humaines, bâtiments) afin qu'elles puissent mieux atteindre leurs objectifs. Elle est communément utilisée quand une initiative ou un programme de formation a des chances d'améliorer la capacité des individus ou des organisations à être plus performants, ou à prendre la tête d'activités spécifiques de développement économique ou d'entreprise.

Management de la Diversité : Développement actif et conscient d'un processus managérial tourné vers l'avenir, vers la prise de valeur et vers la communication, acceptant et utilisant certaines différences et certains points communs comme autant de potentiels pour une organisation – un processus qui crée de la valeur ajoutée pour l'entreprise.

Egalité des chances pour les femmes et les hommes : Absence de barrières à la participation économique, politique et sociale pour des raisons liées au genre. A travail égal ou de valeur égale, un

75. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0401+0+DOC+XML+V0//EN>

76. Sources: Toolkit on mainstreaming gender equality in EC development cooperation, EU: Strategy for equality between women and men – 2010-2015; Review of Gender Research produced as part of employability and economic regeneration activity and financed through Neighbourhood Learning in Deprived Communities, EU 2006; http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/traisem_en.pdf <http://www.gender-budgets.org/>; Brannon, Linda Gender: psychological perspectives 4th edition – pub Allyn & Bacon, Inc. 2004



salaires égaux est attribué sans discrimination fondée sur le sexe ou le statut matrimonial, pour tous les aspects de la paye et toutes les conditions de rémunération.

Le genre identifie les relations sociales entre les hommes et les femmes. Il fait référence aux relations entre hommes et femmes, garçons et filles, et la manière dont elles sont socialement construites. Les rôles de genre sont dynamiques et évoluent en permanence.

L'équilibre entre les genres fait référence à une représentation et à une participation égale des femmes et des hommes.

Gestion Budgétaire intégrant la perspective de Genre : une application de l'intégration de la dimension de genre dans le processus budgétaire. Cela signifie une évaluation des budgets fondée sur le genre, intégrant une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire et restructurant les recettes et dépenses afin de promouvoir l'égalité hommes-femmes.

L'égalité hommes-femmes est le résultat de l'absence de discrimination dans les opportunités, l'allocation de ressources, d'avantages ou l'accès aux services fondée sur le sexe de la personne.

L'équité hommes-femmes implique une répartition juste et équitable des avantages et des responsabilités entre hommes et femmes. Ce concept reconnaît que les femmes et les

hommes ont des besoins et pouvoirs différents mais que ces différences devraient être identifiées et gérées de manière à corriger les déséquilibres entre les sexes.

L'identité de genre : sentiment d'une personne d'être homme ou femme, résultant d'une combinaison d'influences génétiques et environnementales et du sentiment de cette personne d'être homme et masculin ou femme et féminine, ou dans l'ambivalence.

L'intégration de la perspective de genre concerne la prévision, l'organisation ou la réorganisation, l'amélioration et l'évaluation des processus de politiques publiques afin qu'une perspective d'égalité de genre soit intégrée à toutes les politiques de développement, toutes les stratégies et interventions, à tous les niveaux et à chaque étape, par les acteurs qui y sont normalement impliqués.

Neutre sur le plan du genre : sans impact positif ou négatif sur les relations hommes-femmes ou l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes fait référence à la différence de revenu brut horaire moyen entre les hommes et les femmes. Les causes de cet écart sont complexes et reflètent dans une certaine mesure des choix actuels et historiques. Parmi les facteurs clés, figurent : les différences de capital humain (à savoir différences de niveau d'études et d'expérience profession-

nelle), le travail à temps partiel, les habitudes de déplacement et la ségrégation professionnelle. La classification des emplois, les systèmes d'évaluation et la discrimination salariale en sont d'autres facteurs.

La budgétisation consciente du genre est le fait, pour un gouvernement, de prévoir, programmer et budgétiser de manière à contribuer à la progression de l'égalité hommes-femmes et à l'accomplissement des droits des femmes. Cela implique d'identifier et de réfléchir aux interventions nécessaires pour lutter contre les disparités salariales dans les politiques gouvernementales sectorielles et locales, les projets et les budgets. Son objectif est aussi d'analyser l'impact en termes de genre de politiques de hausse des revenus et d'allocation de ressources intérieures.

Les rôles de genre sont des comportements acquis dans une société ou communauté donnée, ou au sein d'un groupe particulier qui conditionne quelles activités, tâches et responsabilités sont perçues comme masculines ou féminines. Les rôles de genre sont affectés par l'âge, la classe, l'origine ethnique ou raciale ou encore la relation, et par l'environnement géographique, économique et politique. Les changements dans les rôles de genre se produisent souvent en réponse à un contexte économique, social ou politique en mutation.

Sensible au genre : qui prend en compte et s'intéresse à la dimension de genre.

Plafond de verre : un plafond de verre est une barrière non officielle qui ferme l'accès à un poste de management de haut niveau, par exemple, au sein d'une entreprise ou d'une autre organisation et que certains groupes, notamment les femmes, sont considérées comme incapables de franchir; par rapport aux barrières formelles de la progression de carrière.

Bonne gouvernance : management transparent et responsable des ressources humaines, naturelles, économiques et financières pour un développement durable et équitable, dans le contexte d'un environnement politique et institutionnel qui soutient les droits humains, les principes démocratiques et l'Etat de droit.

La ségrégation horizontale se réfère à la division du travail entre les genres et au regroupement des femmes dans certains secteurs et métiers. Elle évoque la concentration des hommes ou des femmes dans divers emplois tels que, par exemple, chefs d'entreprises (hommes) et assistantes maternelles (femmes).

Un préjugé est une évaluation négative d'un groupe entier; qui autorise ses auteurs à réagir à l'encontre des membres de ce groupe sans aucun contact personnel et sans rien connaître des membres de ce groupe en tant qu'individus.



Droits reproductifs : droit d'un individu ou d'un couple de décider en toute liberté et en toute responsabilité le nombre, l'écart d'âge et le moment d'avoir des enfants, et d'avoir l'information et les moyens de le faire ainsi que le droit d'atteindre les normes les plus élevées en matière de santé sexuelle et reproductive.

L'instrument des quotas est une mesure positive qui établit un pourcentage ou un nombre fixe pour la représentation d'une catégorie spécifique de personnes. Les quotas peuvent être inclus dans une législation (droit électoral, droit de l'égalité, droit du travail, droit constitutionnel) ou appliqué sur la base du volontariat (quotas volontaires dans les partis politiques, objectifs « légers »).

Le sexe identifie les différences biologiques entre hommes et femmes – les femmes mettent au monde les enfants tandis que les hommes fournissent du sperme. Les rôles sexuels sont universels.

Statistiques agrégées par sexe : recueil et tri des données et informations statistiques par sexe, afin de permettre une analyse comparative – parfois appelées « statistiques agrégées par genre ».

Discrimination sexuelle directe : lorsqu'une personne est désavantagée du fait de son sexe.

Discrimination sexuelle indirecte : lorsqu'une loi, réglementation, politique ou pratique apparemment neutre a des conséquences à l'encontre des personnes issues de tel sexe, à moins que la différence de traitement puisse être justifiée par des facteurs objectifs.

Stéréotype : idée fixe que les gens ont en tête sur ce qu'est quelqu'un ou quelque chose, tout particulièrement quand cette idée est erronée.

La ségrégation verticale existe quand des hommes et des femmes travaillent dans les mêmes catégories d'emplois mais que les hommes font communément le travail le plus qualifié, le plus responsable ou le mieux rémunéré. Par exemple, quand la majorité des directeurs d'écoles sont des hommes alors que la majorité des enseignants sont des femmes, ou quand la majorité des consultants sur l'hôpital sont des hommes tandis que la majorité des infirmiers sont des infirmières.

L'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est l'expression utilisée pour décrire les pratiques de travail qui reconnaissent et visent à soutenir les besoins du personnel en vue de parvenir à un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle.



Liens utiles :

<http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>
<http://www.un.org/millenniumgoals/>
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcw.htm>
http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>
<http://www.coface-eu.org/en/Projects/2014-Campaign/>
<http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012>
<http://www.euromedgenderequality.org>
<http://www.osce.org/gender>
http://www.unwomen-eeca.org/en/news/news/?start_8en=80?1604160843
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/11/gender-responsive-budgeting-in-south-eastern-europe-unifem-experiences>
http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0010/74656/E88086.pdf
<http://www.unfpa.org/gender/empowerment.htm>
<http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/en/pdf/section3.pdf>
http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/WEP_EMB_Booklet.pdf
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report08/emploi_en.pdf
<http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/index.htm>
http://www.wikigender.org/index.php/New_Home



Directeur de publication : O.Toche (Directeur de l'INJEP)
Auteure : Lucia Barbieri
Editeurs : Bernard Abrignani, Federica Demicheli, Stéphanie Jakubowski (SALTO-Youth EuroMed)
Design et impression : Mad'Line Communication
Imprimé à Paris



Les séminaires « Empowering Women » ont été organisés par le Centre de Ressources SALTO EuroMed et Bonnes Pratiques et l'Agence Nationale française, avec le soutien de multiples acteurs. Ces séminaires ont été conçus comme autant d'activités de construction de partenariats, accordant un rôle essentiel aux expériences respectives des participants dans le développement du processus. Ces participants étaient venus à la fois des Etats membres de l'UE et des pays voisins (MEDA, Europe du Sud-Est et Europe de l'Est-Caucase).

Par-dessus tout, cette étude se veut un outil et une source d'inspiration pour les travailleurs de jeunesse qui œuvrent dans ce champ. Nous espérons que vous en apprécierez la lecture et en serez inspirés !

Auteure: Lucia Barbieri

SALTO-YOUTH EuroMed Resource Centre
Support and Advanced Learning and Training
Opportunities within the Youth In Action Programme
INJEP
95 avenue de France - 75650 Paris cedex 13 - France
www.salto-youth.net/euromed - www.injep.fr/salto



Avertissements

Ce document n'exprime pas nécessairement le point de vue officiel du Centre de Ressources SALTO EuroMed Jeunesse ou de la Commission Européenne. Toute reproduction de cette publication est autorisée uniquement à des fins non commerciales et uniquement si la source est citée. Toute correspondance relative à cette publication y compris la reproduction ou la traduction de tout ou partie de celle-ci doit être adressée au préalable au Centre de Ressources SALTO EuroMed Jeunesse (coordonnées ci-dessus).