

Compte-rendu Forum « Femmes actrices de changement »

Paris, 1^{er} octobre 2015



Introduction

Le forum « Femmes actrices de changement » organisé par BATIK International en partenariat avec Quartiers du Monde, a rassemblé environ 60 personnes dans les locaux de la DDCT (Direction de la Démocratie, des Citoyens et des Territoires) à Paris le 1er octobre.

Depuis 2005, BATIK International et Quartiers du monde se sont engagés avec des organisations de la société civile de la rive sud de la méditerranée pour favoriser l'empowerment économique des femmes. Partant des expériences de terrain, le forum a proposé un espace de réflexion collective sur les enjeux de l'empowerment économique des femmes, au regard de l'évolution des rapports sociaux de sexe sur les deux rives de la méditerranée.

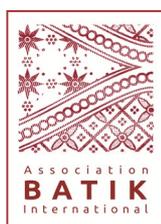
Malgré la diversité des contextes socio-culturels et économiques, les femmes sont confrontées à des inégalités de genre dans l'accès à l'emploi et dans l'évolution professionnelle en France et dans les pays de la rive sud de la méditerranée. L'insertion économique des femmes pourrait exercer un effet de levier sur leur émancipation sociale, à condition que les femmes acquièrent des ressources leur permettant de changer leurs conditions de vie et de travail.

S'appuyant sur ces problématiques, le forum « Femmes actrices de changement » a proposé des temps d'ateliers participatifs et des tables-rondes animés par des participant-e-s venues d'horizons divers :

- du milieu associatif : Jennifer Quintas, Corinne Melis et Ada Bazan de Quartiers du monde, Pauline De La Cruz, Manon Borel et Sarahi Gutierrez de BATIK International
- des services publics : Perrine Dommange, ville de Paris ; Nagat Azaroili de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité ; Hélène Willart de l'Agence Française de Développement et Paul Daulny du Centre Hubertine Auclert
- d'experts genre et développement : Marie Dominique Suremain et Pauline Chabbert
- de la recherche : Gaele Gillot professeure à l'Université Paris 1 et Rose Myrliè Joseph, chercheuse à l'Université Paris 7

Au travers des expériences de chacun-e-s des participant-e-s, les ateliers de la matinée ont permis de recenser les principaux freins dans l'accès à l'emploi, à la création d'activité et à la maîtrise des ressources et des revenus pour les femmes.

Les deux tables rondes de l'après-midi ont été l'occasion de croiser des résultats de recherche avec l'identification de dispositifs institutionnels, d'expériences associatives et de pistes d'action pour favoriser l'accès des femmes à des emplois décents, aux droits qui y sont associés, et à la diversification des choix professionnels.



Ici et là-bas, des freins communs dans l'accès à l'emploi et aux ressources pour les femmes

L'écart entre les textes de loi et les faits

En France, la loi du 4 août 2014 dite Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, est la première loi cadre pour les droits des femmes ; elle s'inscrit dans le prolongement d'une série de lois adoptées, notamment sous la pression de mouvements féministes, et traduit des changements sociétaux et des avancées vers l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des sphères de la société. Cependant, ces évolutions positives ne doivent pas occulter la persistance d'inégalités et des rapports de domination hommes-femmes encore d'actualité en France.

Au Maroc en 2011, en Tunisie et en Egypte en 2014 (des associations de ces trois pays ont participé au Forum), l'adoption de nouvelles Constitutions ou des réformes constitutionnelles intègrent l'égalité F/H et l'interdiction des discriminations à l'égard des femmes dans toutes les sphères de la société, dont la sphère professionnelle. Plusieurs types de dispositifs concernant la formation et les rémunérations existent formellement. Le décalage entre les textes et les faits relève à la fois de la difficile application des droits liés au travail dans des pays où le chômage et le secteur informel sont importants, de la faiblesse des moyens de contrôle et de sanction du non-respect du code du travail, et de la spécificité d'insertion des femmes dans le monde du travail. Dans ces conditions, le recours à l'auto-emploi par exemple peut se révéler un piège plutôt qu'un facteur d'autonomisation.



L'accès aux ressources, en particulier financières, est moindre pour les femmes des deux cotés de la Méditerranée, par déficit de confiance des bailleurs et de garanties pour les femmes. Si la micro-finance peut compenser cet état de fait, des expériences de dévoiement de ce système, comme on l'a vu entre autres à Ouarzazate au Maroc, pousse à une grande prudence à cet égard. Par ailleurs, dans certains pays, l'accès à la propriété foncière par héritage par exemple est rendu quasi-impossible par la superposition du droit coutumier au droit civil –et aux codes de la famille là où ils existent.

Si l'insertion dans le marché du travail des femmes ne garantit pas en soi leur émancipation, les expériences de terrain au Sud et au Nord évoquées lors du Forum aboutissent à un même constat : l'entrée dans femmes dans l'activité professionnelle est un levier pour renforcer leur pouvoir d'agir. Mais, comme le rappelle le rapport sur « L'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie¹ » (AFD, 2014) cela ne se produit pas à n'importe quelles conditions.

L'étude propose d'analyser les freins spécifiques aux femmes dans l'accès au travail. Malgré l'hétérogénéité des contextes, quelques axes communs d'action se dégagent : régionaliser les politiques d'emploi, soutenir la garde d'enfants, alléger le travail domestique des femmes, promouvoir la mixité des métiers et l'entrepreneuriat féminin et enfin, faire respecter le droit de travail (formalisation du travail et accès à la protection sociale). Cependant, l'enquête insiste sur l'importance de la déconstruction des stéréotypes de genre dans les défis à relever pour les politiques publiques.

Extrait de l'intervention de Gaëlle Gilot

Le Forum dans son ensemble a fait émerger cette question à la fois du point de vue des représentations et des pratiques sociales liées aux rapports de genre demandant un « changement de mentalité », des politiques publiques à développer, et des revendications politiques à porter dans l'espace public.

Un cadre légal en faveur de l'égalité professionnelle peu contraignant

Les échanges en ateliers de la matinée ont convergé notamment sur un point essentiel : les écarts entre les mesures légales favorisant l'égalité femmes-hommes et leur application réelle. En France, ces mesures s'appuient principalement sur un système de sanctions financières pour les organisations ne respectant pas le principe de la parité femmes-hommes et l'égalité salariale et plus globalement professionnelle.

Dans le pays de la rive sud de la méditerranée, la loi condamne toute discrimination, néanmoins elle est souvent méconnue des femmes, qui ne peuvent donc pas s'y référer. A cela s'ajoute, une faiblesse voire une absence des mécanismes de sanctions.

¹AFD, « L'amélioration de l'accès et du maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et Turquie », Juin 2014. Synthèse disponible sur : <http://www.afd.fr/jahia/webdav/site/afd/shared/PUBLICATIONS/RECHERCHE/Scientifiques/Question-developpement/25-question-developpement.pdf>

En France par exemple, si la loi du 4 août 2014 présente des avancées en la matière grâce au renforcement des mécanismes d'application des dispositions existantes, une partie encore non négligeable d'organisations (entreprises et partis politiques notamment) s'acquitte de l'amende sans mettre en place les actions visant l'égalité femmes-hommes. Le cadre légal s'avère plus incitatif que porteur de sanctions réellement dissuasives et contraignantes à l'égard des contrevenants.

Des résistances à l'égalité réelle entre femmes et hommes sont à l'œuvre que le cadre juridique ne peut pas compenser seul, comme le montrent les écarts de salaires F/H encore d'actualité en France à conditions d'emploi et de qualification égales, alors que la première loi sur l'égalité salariale remonte à 1972.

L'application de la loi du 4 août 2014 repose sur la mobilisation de tous les services de l'Etat, et se décline sur les pouvoirs publics à l'échelon local. Concernant l'emploi, l'un des enjeux est que les politiques de droit commun via le pôle emploi ou les missions locales ne permettent pas de prendre en compte la diversité des situations des femmes. Il s'agit alors de favoriser l'accès au droit commun en proposant des initiatives et un accompagnement plus adapté, porté par les associations locales ou des structures qui ne dépendent pas directement des politiques publiques de droit commun.

Extrait de l'intervention de Nagat Azarouil, chargée de mission à la Délégation Régionale aux droits des femmes et à l'égalité

L'invisibilisation du travail reproductif

Le travail reproductif, ou domestique, reste principalement porté par les femmes. Il comprend l'entretien du ménage et les soins portés aux membres de la famille (les enfants, mais aussi les parents dépendants). Or, les femmes sont de plus en plus présentes dans l'emploi salarié et la création d'activité économique sur les deux rives de la Méditerranée.

Les exercices menés durant les ateliers ont permis aux participant-e-s d'identifier le cumul du travail professionnel et du travail domestique dans le quotidien des femmes, et son incidence sur leurs modes d'insertion dans l'emploi ou dans la création d'activité économique. La double ou triple journée, si les femmes ont un engagement associatif par exemple, conditionne ce qu'elles sont en mesure matérielle de faire dans la sphère professionnelle.

En France, la sur-représentation des femmes dans l'emploi à temps partiel (80% des temps partiels) en est une illustration. Au Maroc et en Tunisie, les femmes passent entre 6 et 8 fois plus de temps que les hommes dans les tâches domestiques non rémunérées, ce temps est un des freins à leur insertion.

Le travail reproductif, non reconnu par la société, ne l'est pas plus par les femmes elles-mêmes ; ce qui rend invisible une partie du travail effectué par les femmes et fausse une partie des résultats d'enquête sur le travail des femmes (le travail non-marchandisé n'entrant pas dans les statistiques).

L'une des conséquences de cette invisibilisation est l'intégration y compris par les femmes que ces activités sont naturelles pour elles. Cette naturalisation des compétences se retrouve dans la surreprésentation des femmes dans les métiers de soin, d'éducation ou de la restauration et fonde la dévalorisation symbolique et financière de ces emplois.

L'autre obstacle identifié au cours des ateliers quelque soit leur porte d'entrée, est fondé sur les représentations sociales, très ancrées chez les individus, des attributs et des rôles féminins et masculins différenciés et hiérarchisés, qui s'expriment au travers des stéréotypes de genre. De ce fait, c'est le système dans son ensemble qu'il s'agit de remettre en cause, ce qui suscite beaucoup de résistance sur les deux rives.



La segmentation sexuelle du marché du travail : le travail décent en question dans l'accès à l'emploi et à la création d'activité

Le marché du travail connaît une segmentation sexuelle à la fois horizontale et verticale. La segmentation horizontale du marché du travail s'exprime par une représentation très inégale des femmes et des hommes selon les métiers et les groupes de métiers. Cette segmentation se joue également à un niveau vertical, autrement dit dans la hiérarchie de l'organisation, que ce soit une entreprise, une structure associative ou une collectivité.

L'insertion sur le marché du travail par le biais d'une activité professionnelle rémunérée a été unanimement identifiée comme un moyen d'émancipation (au moins financière) pour les femmes. Mais dans des contextes de très forte segmentation du marché du travail, la problématique du travail décent pour les femmes est sous-jacente.

En effet, cette division se traduit par une très nette sur-représentation des femmes dans les secteurs d'emploi dévalorisés (voire sans reconnaissance sociale et professionnelle) et vulnérables (temps partiels majoritaires, faibles rémunérations).

L'étude de la Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) sur la représentation des hommes et des femmes par métier en France² illustre parfaitement cela : 97,7% des salarié-e-s de l'aide à domicile, de l'aide-ménagère, et de l'assistance à domicile sont des femmes.

Dans la rive sud de la méditerranée, les jeunes filles s'orientent depuis leur scolarité vers des carrières traditionnellement féminines, comme les carrières sociales ou littéraires. Au Maroc, les femmes sont très présentes dans les filières du textile (49,2 %) et en Tunisie, elles sont dans les filières paramédicales (67,9%) ou d'assistance au ménage (95,2%).

L'entrepreneuriat des femmes : une perspective d'autonomisation ?

Abordé dans plusieurs ateliers, l'entrepreneuriat des femmes apparaît comme un levier intéressant pour accéder à l'autonomie financière. Pour plusieurs personnes ayant participé à l'atelier consacré à cette question, l'entrepreneuriat est aussi une alternative à la subordination salariale d'autant plus mal vécue que les conditions de travail se dégradent en France.

Dans les pays du Maghreb, où le droit du travail et les droits sociaux sont mal connus et peu ou pas respectés, créer sa propre activité peut sembler plus avantageux en termes financiers et de conditions de travail. Cependant, l'assignation et l'auto-limitation des femmes, qui existent dans l'entrepreneuriat comme dans l'emploi salarié, dans des secteurs d'activité dits « féminins », aboutissent souvent à un auto-emploi qui maintient les femmes dans une grande précarité sociale et financière. Certaines femmes présentes au Forum pouvaient en témoigner.

Nombre de femmes par le monde exercent une activité génératrice de revenus, mais qui suffit à peine à la survie familiale et s'exerce dans des secteurs peu valorisés socialement et financièrement (activités liées aux soins à la personne, à la petite restauration, etc).

Avez-vous déjà rêvé de créer votre (Entreprise)activité économique ? Pourquoi ?

En outre, la sortie du secteur informel dans lequel s'exercent la plupart du temps ces activités demande un accompagnement, notamment sur le plan du crédit et de la fiscalité, aux vues des revenus peu élevés liés à ces activités. Se posent alors en particulier deux questions clefs : celle du micro-crédit et des dérives que ce système peut connaître, et celle de la maîtrise de revenus par les femmes, afin qu'ils ne soient pas captés par les hommes de leur entourage. L'approche de la création d'activité génératrice d'un travail décent par les femmes doit de ce fait être globale.

En France, l'enquête sur la création d'entreprise par les femmes de l'Agence Pour la Création de l'Entreprise³ montre que l'entrepreneuriat des femmes présente des caractéristiques dans le choix de l'activité comme dans la forme de l'entreprise liées à leur manque de confiance en elles, leur crainte de manquer de temps pour la vie familiale et leur crainte de prendre des risques financiers, au contraire des hommes selon les résultats de l'enquête.

Comment la création d'entreprise d'économie sociale et solidaire peut-elle constituer une perspective d'autonomisation économique doublée d'empowerment pour les femmes ? Comme pour l'emploi, tout dépend des conditions posées tant au niveau de l'activité que du collectif de travail.

Le croisement des valeurs de l'ESS et de l'approche de genre peut aider à concevoir des créations d'activités accompagnées d'actions d'empowerment, qui favorisent une émancipation globale des femmes. Il s'agit par exemple d'articuler l'accompagnement à la création d'activité avec des processus d'alphabétisation avec perspective de genre, de renforcement d'un leadership collectif avec perspective de genre, d'accès aux droits individuels et collectifs, de sensibilisation de l'entourage des femmes, notamment des hommes, à l'égalité F/H ...



L'association Quartiers du Monde a par exemple construit, dans cette perspective, un outil visant l'évaluation individuelle et collective des « actifs et passifs » lors de la construction d'une entreprise collective, sociale et solidaire, de femmes.

Conçu pour être utilisé dans des groupes de femmes quelque soit leur bagage linguistique et culturel, cet outil permet de dépasser l'évaluation classique des actifs et passifs financiers pour prendre en compte les ressources ou les points à renforcer sur le plan social, des savoirs d'usage, de l'entourage, de l'environnement immédiat... pour chacune dans un premier temps puis toutes ensemble.

Le défi est d'intégrer le genre dans l'ESS, c'est-à-dire de prendre en compte tous les aspects de la vie des femmes dans l'appui à la création d'entreprise et d'agir auprès de tous les acteurs avec lesquels elles sont en relation dans leur projet pour contre-carrer les effets des rapports de domination dans lesquels elles sont prises.

Extrait de l'intervention d'Ada Bazan, coordinatrice de Quartiers du Monde

² DARES, « La répartition des hommes et des femmes par métiers. Une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », Novembre 2013. Disponible sur : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>

³ APCE, « La création d'entreprises au féminin : quelles spécificités ? », 2014. Disponible sur : <http://www.apce.com/pid14951/creation-en-france-par-themes.html>

Des pistes d'action

Prendre en compte l'entourage des femmes dans les actions d'accompagnement à l'insertion et à la création d'activité

Plusieurs expériences partagées durant les tables rondes sont revenues sur le rôle essentiel que joue l'entourage familial dans l'accès à l'emploi des femmes, et plus généralement dans leur autonomisation-socio-économique.

Sans prise en compte du contexte familial de la personne accompagnée, les avancées qui seront visibles dans leur accès à l'emploi seront soit de court terme, soit faussées. En effet, les femmes peuvent avoir accès à un emploi mais continuer à supporter l'ensemble des tâches reproductives du foyer. On constate alors souvent qu'elles finissent par quitter leur emploi car elles ne peuvent assumer l'ensemble de ces activités. La question de la répartition des tâches doit donc être abordée en amont avec l'ensemble des personnes constituant le foyer.



En France, la négociation dans le couple autour du travail domestique est encore compliquée, et les statistiques de l'INSEE, notamment en France, montrent qu'il reste essentiellement dévolu aux femmes, comme en ont témoigné la plupart des participant-e-s en atelier. Dans les espaces associatifs de renforcement des capacités des femmes, mais aussi de plus en plus dans les services associatifs et publics de l'emploi, ce problème est conscientisé, à défaut d'être résolu.

Par ailleurs, les femmes peuvent avoir accès à un revenu mais n'avoir aucun pouvoir de décision sur son usage. Des expériences de terrain sur la création d'activités génératrices de revenus (AGR) par des femmes ont montré que les hommes de l'entourage peuvent capter tout ou une partie des revenus, qui échappent alors la plupart du temps à l'économie familiale. Plus fréquent aux « suds », ce phénomène existe en France, mais il est socialement et juridiquement sanctionné comme une violence.

Fort de ces constats de terrain, l'association EACD, partenaire égyptien de BATIK Int, met en place une analyse globale du fonctionnement et des besoins de la famille avant d'agir avec et auprès des femmes. Il s'agit d'accompagner le changement des modes de fonctionnement et des représentations de la famille en adaptant toujours l'action au contexte pour ne pas brusquer les habitudes familiales.

Enfin, sans doute est-il nécessaire, comme l'évoquait Quartiers du Monde en table-ronde, de travailler auprès des hommes de l'entourage à leur propre prise de conscience de ce qu'ils ont à gagner à d'autres rapports de genre.

Au Maghreb, lors d'un accompagnement individuel et/ou collectif mis en place avec les femmes pour l'accès à l'emploi, le travail d'information et de sensibilisation de la famille proche (et notamment du mari) est nécessaire. Sur les questions d'insertion des femmes, si on ne travaille qu'avec les femmes ça ne marche pas, on ne fait que la moitié du chemin.

L'entourage des femmes est aussi constitué d'acteurs de l'emploi, de l'accompagnement social, d'acteurs économiques qui reproduisent, parfois sans en être conscients, les facteurs d'inégalité entre les femmes et les hommes. Des sensibilisations ou des campagnes de plaidoyer sont nécessaires à cet égard pour déconstruire les stéréotypes et combattre les discriminations au travail.

La mobilisation des acteurs privés et de pouvoirs publics est plus facile à l'échelon local, cependant le soutien des politiques publiques est indispensable pour produire des changements durables.

Extrait de l'intervention de Pauline De La Cruz, Directrice de l'association BATIK International

Intervenir sur la question de la garde des enfants

Étant donné les exigences des employeurs et l'inégale répartition du travail domestique, les femmes sont souvent discriminées à l'embauche du fait d'une possible maternité et des soins aux enfants qui s'en suivent. Les interruptions de carrière, les « jours de congés pour des enfants malades » sont essentiellement supportés par les femmes.

En France, la loi du 4 août 2014 vise à renforcer l'égalité professionnelle en agissant aussi à ce niveau grâce à la réforme du congé parental. Malgré tout, il semble nécessaire d'agir de manière plus globale sur la question en proposant des modes de garde plus adaptés aux modes de vie actuels et alternatifs, tout en interrogeant les pratiques professionnelles (arrêter les réunions qui démarrent à 17h/18h) et les rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes, pour une meilleure répartition des tâches entre les deux parents. Travailler ne doit pas être synonyme de ne plus avoir le temps de s'occuper des enfants.

Au Maroc, par exemple, le processus de formulation de la Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) suggère lui aussi de renforcer la garde d'enfant pour une meilleure articulation vie personnelle-vie professionnelle. Si ces mesures et recommandations indiquent des évolutions sociales, elles resteront limitées sans réelle volonté politique de les concrétiser.

Sensibiliser à l'égalité F/H dans la sphère professionnelle et dans l'ensemble de la société



Les rapports de domination hommes-femmes, s'ils sont fondés sur des représentations sociales très ancrées dans la société, peuvent être dépassés. Il est nécessaire pour cela d'adopter une démarche de sensibilisation et de formation auprès des différents acteurs de la société, aussi bien des femmes que des hommes, pour enclencher une prise de conscience sur les inégalités existantes et leurs conséquences dans toutes les sphères de la vie sociale.

Concernant plus spécifiquement la question de la mixité professionnelle, le premier niveau d'action doit être celui des écoles ; l'ensemble du corps enseignant doit promouvoir la mixité dans les projets professionnels et dans les orientations professionnelles.

L'association marocaine ATTADAMOUNE, qui intervient sur cette question, propose aux centres de formation un accompagnement pour inclure l'approche de genre dans leurs contenus pédagogiques et d'ouvrir, sur le long terme, les métiers traditionnellement masculins aux femmes.

Les ateliers d'empowerment, d'alphabétisation avec perspective de genre, d'accès aux droits, le travail de sensibilisation des hommes de l'entourage et des institutions, la recherche de solutions collectives pour la garde d'enfant par exemple, sont partie prenante du processus d'empowerment économique des femmes. Les démarches participatives sont privilégiées pour ce faire.

Extrait de l'intervention d'Ada Bazan, coordinatrice Quartiers du monde

L'importance de la dimension collective dans les processus d'émancipation

Dans le parcours d'insertion professionnelle des femmes, la question du collectif a été abordée à plusieurs reprises par les participant-e-s. Le collectif permet en effet d'activer le pouvoir d'agir grâce au partage d'expériences et de pratiques, et facilite, par ailleurs, l'appui sur des réseaux personnels et professionnels. Les ateliers collectifs Emplois de la Maison des femmes de Paris répondent notamment à cette demande.

Ce partage d'expériences et de pratiques nécessite des espaces d'échange où les femmes puissent se renforcer mutuellement et globalement. Mais il s'agit aussi d'être en capacité de prendre du recul sur ses propres freins dans l'accès au marché du travail. Cependant la facilitation d'un collectif ne s'improvise pas, l'intervention de tiers-facilitateurs/trices peut être utile dans un premier temps pour articuler les aspirations personnelles et collectives, appuyer le groupe dans la gestion des tensions et conflits, dans l'objectif que le groupe consolidé puisse s'autogérer. C'est la dynamique en cours dans le groupe d'empowerment Les Lundis Femmes Solidaires, co-facilité par QDM et le Centre social Archipélia à Paris, dans le 20^{ème} arrondissement.

La dimension territoriale, pour une réponse pragmatique et adaptée aux contextes

Les expériences présentées par les participant-e-s ont montré l'intérêt d'une démarche de développement local, qui prend en compte les spécificités du territoire sur lequel se déroule un plan d'action pour l'égalité femmes-hommes.

Les besoins des femmes en termes d'accompagnement vers le marché du travail peuvent varier de manière significative selon les contextes, notamment entre le milieu rural et le milieu urbain. Il s'agit, en régionalisant les politiques d'emploi en faveur des femmes, de travailler au plus près du terrain et donc de pouvoir s'appuyer sur les ressources locales qui ont une bonne connaissance du contexte socioéconomique local. C'est par ailleurs un moyen de développer un solide réseau d'acteurs et d'actrices en capacité de lever les obstacles à l'autonomisation socioéconomique des femmes.

La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité femmes-hommes s'inscrit dans un mouvement en marche depuis 20 ans. Les collectivités ont décidé de se saisir de cette thématique dans leur action. Depuis 2005, ce phénomène a le vent en poupe, il est porté volontairement par les acteurs publics locaux. On peut citer pour exemple l'approche transversale pour l'égalité F/H des dispositifs de la Politique de la Ville, ou la charte des politiques publiques des communautés de communes.

Les politiques publiques ne sont pas neutres, elles peuvent générer des inégalités en restant aveugles aux spécificités sous couvert d'universalité. L'exemple d'un dispositif de soutien à la création d'entreprise dans un département francilien a mis ce phénomène en évidence : conçu comme « neutre », il n'a profité qu'aux hommes malgré l'existence d'un entrepreneuriat de femmes sur le territoire – sous le régime de l'auto-emploi le plus souvent. D'où la nécessité d'une double approche de genre spécifique et intégrée.

Extrait de l'intervention de Paul Daulny, Chargé de mission accompagnement des collectivités locales et des syndicats au Centre Hubertine Auclert



La mobilisation des pouvoirs publics

Les politiques d'égalité femmes-hommes étant encore peu développées en France, les agent-e-s et les élu-e-s ne maîtrisent pas tous les enjeux. Ainsi, leur mise en œuvre peut rencontrer des freins spécifiques comme la résistance des bureaucraties dans la réalisation des changements réels. Travailler sur ce sujet suscite souvent une interrogation de l'expérience personnelle (des pratiques professionnelles et du comportement), qui peut se traduire par une situation de déni ou d'indignation.

D'autres freins sont davantage liés aux moyens restreints affectés à la mise en place des politiques par rapport aux objectifs fixés. Le Centre Hubertine Auclert dans son étude sur les politiques locales d'égalité en France fait la recommandation de disposer d'une ligne budgétaire dédiée aux financements d'actions promouvant l'égalité. La sensibilisation/formation des agent-e-s des institutions publiques et les alliances avec des personnes ressources apparaissent comme des conditions à la réussite d'une politique d'égalité femmes-hommes.

Le Cadre d'Intervention Transversale sur le genre est la stratégie mise en œuvre par l'AFD pour adopter des « lunettes de genre ». Issu d'une concertation pluri-acteurs, il est devenu le cadre d'intervention pour contribuer à un développement durable, inclusif et équitable entre les femmes et les hommes. Concernant les financements des projets, il s'agit de veiller à ce que ceux-ci n'aient pas d'impact négatif à cet égard, et de s'inspirer des expériences positives pour influencer les politiques publiques.

Cela a impliqué un changement et de nouveaux outils : identification d'experts en genre pour l'évaluation des projets genre, la création d'une boîte à outils en ligne pour chaque secteur et la sensibilisation/formation des agent-e-s. L'un des freins constaté est le temps nécessaire pour que les changements s'opèrent, qui n'est pas compatible avec les procédures de prêt entre Ministères, de temps-projet, etc.

Extrait de l'intervention d'Helene Villard, Chargée de mission à la de la DPO/Agence Française de Développement



Conclusion

Les femmes travaillent et ont toujours travaillé ! Qu'il s'agisse du travail domestique, du travail artisanal ou agricole non reconnu, ou d'activités professionnelles rémunérées. Pourtant, dans l'emploi salarié, elles font face à des conditions d'emploi et de travail dégradées : secteurs à bas salaires, temps partiel, faible accès aux postes à responsabilités, inégalités de salaire, etc. Dans la création d'activité économique, l'accès à l'information, aux financements, aux réseaux et au marché leur est plus difficile qu'aux hommes. Elles-mêmes s'autolimitent, pour se consacrer à la vie familiale ou par manque de confiance en leurs capacités.

Le forum a ouvert un temps privilégié de prise de conscience de ces dynamiques sociales et de recherche de pistes d'action, à travers la présentation des expériences de deux rives. Plus concrètement, la chercheuse Rose-Myrliè Joseph a relevé les idées suivantes des différents débats pour poursuivre la marche vers l'égalité:

- un travail de fond sur les changements de représentations, de pratiques dans les sphères privée et publique et sur l'application des lois, qui doit être porté individuellement et collectivement
- les conséquences sur les femmes de l'absence des services publics, du travail informel, du chômage, de la précarité doivent être débattues dans l'espace public
- il reste encore à promouvoir une éducation non-sexiste, pour rompre la reproduction des stéréotypes et des inégalités
- la formation, le renforcement des droits socio-économiques et politiques, la garde d'enfant, l'amélioration de la mobilité des femmes sont des leviers importants pour leur autonomisation socio-économique
- les actions visant la (re)prise de confiance, la (re)prise d'initiative, un leadership collectif sont d'autres leviers à privilégier

