



# L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES: UN COMBAT ICI ET LÀ-BAS

ÉDUCATION, EMPLOI,  
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



---

# Sommaire

---

## Edito

### 4 | Définitions et concepts

---

### 6 | L'accès à l'éducation

7 | Accès à l'école

10 | L'impact du milieu socio-économique sur l'éducation

12 | Rôle de l'éducation populaire

---

### 14 | L'accès à l'égalité professionnelle

15 | Le travail des femmes

16 | LA SEXUATION DES FILIÈRES

16 | LA SEXUATION DES MÉTIERS

18 | NATURALISATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

18 | ÊTRE UNE FEMME ET AVOIR LE DROIT DE TRAVAILLER

19 | Repenser les rôles sociaux sexués pour un meilleur équilibre vie professionnelle et personnelle

22 | Repenser le rapport au travail

---

### 26 | Syndicalisme, micro-crédit et sociétés coopératives

27 | Les droits des femmes en France et dans le monde

28 | Syndicalisme et travail des femmes dans le monde

30 | Le micro-crédit

32 | Les coopératives, une alternative

---

### 34 | Conclusion

---

### 35 | Les outils d'éducation au développement

MARIE-ANNE CHALUMEAUX

DÉLÉGUÉE RÉGIONALE  
CCFD-TERRE SOLIDAIRE EN  
BOURGOGNE/FRANCHE-COMTÉ

La question de l'égalité femme/homme se décline de multiples manières; c'est un axe transversal inscrit dans le rapport d'orientation du CCFD-Terre Solidaire. Cette question préoccupe la région Bourgogne / Franche-Comté; elle a décidé d'en faire un socle de travail commun pour ses délégations diocésaines et l'a mise au cœur de son plan d'action régional pour trois ans. Ce document est le fruit du travail de réflexion et de recherche d'une équipe de bénévoles et s'adresse à des bénévoles qui souhaitent approfondir ce thème. Il se veut un outil pour commencer une réflexion, en regardant ce qui se passe en France et dans les pays du Sud, et notamment, comment nos partenaires tentent de trouver des solutions à ces inégalités.

Tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, partout dans le monde, des mesures sont prises pour mettre fin progressivement à l'infériorité de la femme face à l'homme.

Dans les pays riches la discrimination se traduit généralement par des salaires inégaux, des humiliations surnoises, parfois derrière le masque de l'humour, la difficulté d'accéder aux espaces décisionnels (en entreprise, dans l'espace politique, associatif...). Mais dans une grande partie du monde la discrimination est souvent synonyme de grande pauvreté, et même de mort: refus de soigner les filles dans certains pays d'Asie et d'Afrique, avortement forcé quand l'enfant qui doit naître est une fille (en Inde et en Chine notamment), esclavage sexuel, violences et machisme partout dans le monde. Les femmes sont souvent une arme de guerre, victimes d'un système organisé de viols et d'agressions sexuelles, d'esclavage sexuel et de mariages forcés.

Dans ce document nous nous intéresserons surtout à l'égal accès des femmes et des hommes à l'éducation, la formation et à l'emploi.

L'entreprise se trouve au cœur des changements sociétaux et l'égalité professionnelle est un pilier de ces changements.

Les femmes de pouvoir sont de plus en plus nombreuses et visibles dans les hautes sphères du monde du travail. Mais, malgré les évolutions sociales, culturelles et législatives, il est encore compliqué pour une femme d'atteindre un poste de direction et/ou de s'y imposer.

Quels sont donc les blocages à l'égalité professionnelle et aux espaces de gouvernance sur les lieux de travail?

Devant les nombreuses résistances face à l'égalité entre les femmes et les hommes, on peut se fatiguer et se décourager, être tenté d'aban-

## **Le faible pouvoir économique des femmes, leur manque d'accès aux technologies d'information et de communication et les violences dont elles sont victimes, reconnus comme obstacles à l'éradication de la pauvreté.**

Nations-Unies

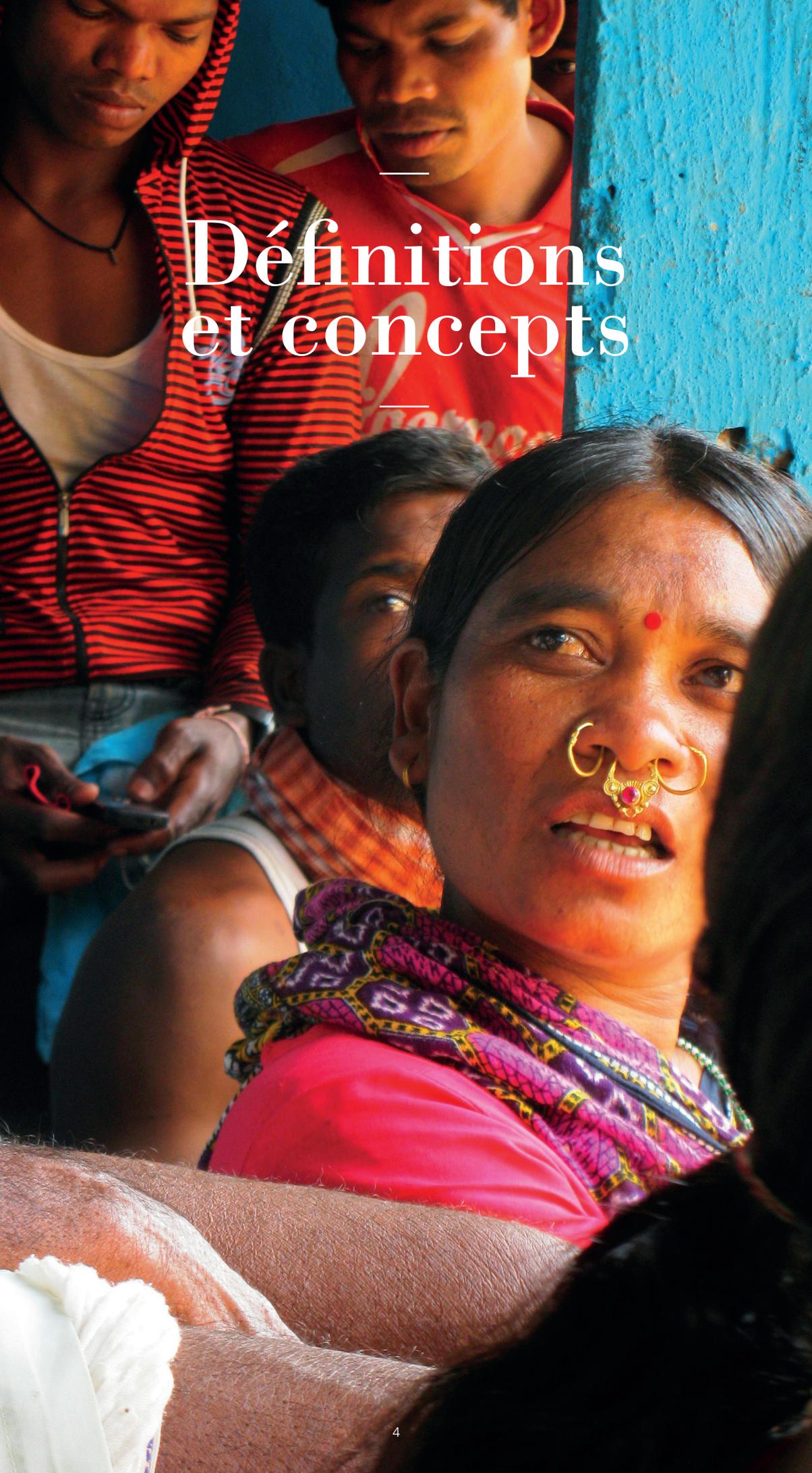
donner. Pourtant des solutions existent. Quelles sont-elles? Quelles sont les alternatives au modèle actuel? Quels sont les espoirs de voir la situation actuelle évoluer vers plus d'égalité?

Partout dans le monde, il existe des expériences qui montrent que lutter contre la faim nécessite la reconnaissance d'une égale dignité pour les femmes et les hommes, et la combinaison de toutes les compétences et les énergies. Ces initiatives fleurissent sur tous les continents et notamment chez les partenaires du CCFD-Terre Solidaire. Aider les femmes et les hommes à agir ensemble pour promouvoir l'égalité de tous est au cœur de leurs préoccupations et ils l'ont intégrée dans leur programme de développement.

Eux-mêmes et tant d'autres groupes de femmes et d'hommes dans le monde sont la preuve vivante que nos sociétés sont capables de transformations. Ils travaillent dans des conditions parfois extrêmes, risquant leur vie, mais avec une force et un courage inégalés, femmes et hommes ensemble, pour une terre plus juste et plus humaine.

Le CCFD-Terre Solidaire s'efforce de les soutenir car il est persuadé que toutes ces initiatives sont la meilleure réponse à la faim dans le monde, à la misère et à la pauvreté.

Ensemble, bénévoles, militant-e-s, salarié-e-s du CCFD-Terre Solidaire, partenaires du sud et avec tou-te-s nos allié-e-s ici comme là-bas, nous affirmons que nous pouvons vraiment changer le monde. Et nous invitons tous ceux et toutes celles qui veulent un monde plus juste et plus humain à nous rejoindre.

A close-up photograph of a group of people. In the foreground, a woman with a bindi and ornate nose rings looks towards the camera. Behind her, a man in a red and black striped shirt is looking at a smartphone. Another man in a red shirt is visible in the background. The scene is set against a blue wall.

# Définitions et concepts

## **Patriarcat**

Forme d'organisation sociale dans laquelle l'homme exerce le pouvoir dans les domaines politique, économique et religieux, ou occupe, au sein de la famille, une position dominante.

## **Genre**

Le sexe est une différenciation physiologique distinguant les êtres mâles et femelles.

Mais, sur la base de cette spécificité biologique, s'opèrent des constructions sociales et historiques d'identités sexuées, des inégalités structurelles. Chaque société et chaque culture modèlent des rôles sociaux pour les femmes et les hommes en termes de statut, de droits, d'activités et de responsabilités.

## **Stéréotype**

Représentation d'une personne ou d'un groupe par des traits simplifiés et déformés. Il s'agit d'une généralisation abusive et réductrice par nature.

## **Plafond de verre**

*(De l'américain « Glass Ceiling ».)*

Barrières invisibles créées par des préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités.

## **Travail productif / reproductif**

Le travail productif désigne la création de biens et de services à destination de la communauté et ce contre rémunération. Le travail reproductif représente le travail non rémunéré destiné aux personnes du foyer, tel que le ménage, la cuisine, les soins... Dans la très grande majorité des pays, on impute aux femmes cette responsabilité, ce qui est à l'origine de grandes inégalités.

## **Empowerment**

Processus ou approche qui vise à permettre aux individus, aux communautés, aux organisations d'avoir plus de pouvoir d'action, de décision, et d'influence sur leur environnement et leur vie. Divers équivalents ont été proposés en français : « capacitation », « autonomisation », « responsabilisation », « émancipation » ou « empouvoir ».

## **SCOP**

**(Société Coopérative et Participative)**

Société coopérative de forme SA, SARL ou SAS dont les salariés sont les associés majoritaires. Ils détiennent au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote.

## **Coopérative**

Association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective. Le pouvoir est exercé démocratiquement et la prise de décision s'effectue selon le principe : une personne = une voix.

## **Economie sociale et solidaire**

Ensemble d'entreprises organisées sous forme de coopératives, mutuelles, associations, ou fondations, dont le fonctionnement interne et les activités sont fondés sur un principe de solidarité et d'utilité sociale.

Ces entreprises adoptent des modes de gestion démocratiques et participatifs. Leurs ressources financières sont généralement en partie publiques.

## **Androcentrisme**

*(Du grec andros, « homme, mâle »)*

Mode de pensée, conscient ou non, consistant à envisager le monde uniquement ou en majeure partie du point de vue des êtres humains de sexe masculin.

## **Gender mainstreaming**

(Ré)organisation, amélioration, évolution et évaluation des processus de prise de décision, en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans tous les domaines et à tous les niveaux.

## **Education populaire**

Démarche éducative qui se conçoit en dehors des structures traditionnelles d'enseignement et des systèmes éducatifs institutionnels. Celle-ci s'inscrit dans une dynamique de transformation sociale. Elle vise à donner les moyens intellectuels et méthodologiques aux populations pour élaborer leurs propres stratégies de développement ; à favoriser chez chacun une réflexion critique (sur le rapport à soi, aux autres, à la nature) ; à déclencher ainsi l'engagement citoyen et à « construire » des sujets politiques autonomes et responsables face aux enjeux complexes de notre monde.

## **Discrimination positive**

Mise en œuvre de façon volontariste des conditions d'une égalité entre les individus par des actions en direction des personnes « défavorisées » (âge, sexe, appartenance à une minorité, handicap, lieu d'habitation...)

# L'accès à l'éducation

— 1 —



L'éducation est le droit fondamental, pour chaque individu, de recevoir une instruction qui lui permette d'acquérir et de développer des compétences, mais surtout des éléments propres à sa culture, à son lieu de vie, à son milieu social, à sa classe d'âge ou encore à son sexe.



## Accès à l'école

**Aujourd'hui tous les enfants dans le monde devraient avoir accès à une instruction de qualité leur permettant d'acquérir des compétences essentielles : lire, écrire, compter... Pourtant, ce n'est pas encore le cas. En effet, en 2012, on comptait encore 58 millions d'enfants non scolarisés dans le monde<sup>1</sup>.**

Cela est le résultat de la combinaison de différents facteurs comme la pauvreté, le lieu d'habitation des enfants (éloignés de l'école), les origines ethniques ou encore le sexe. Ce dernier élément joue un rôle important dans la décision des parents de scolariser (ou non) leur enfant.

Il existe trois catégories d'enfants non scolarisés : les enfants qui iront tardivement à l'école ; ceux qui n'iront jamais ; ceux qui ont été scolarisés mais qui ont quitté l'école. Cet abandon précoce de l'école est très préoccupant, le *Rapport mondial de suivi pour l'éducation pour tous* de l'Unesco daté de 2015 rapporte que, dans 32 pays, au moins 20 % des enfants scolarisés à l'école primaire n'ont aucune chance de y rester jusqu'à la dernière année, principalement dans les pays d'Afrique Subsaharienne. Dans le monde, 43 % des enfants non scolarisés n'iront jamais à l'école et parmi ceux-ci, ce sont 48 % des filles qui risquent de ne jamais être scolarisées, contre 37 % des garçons. En revanche, une fois scolarisées, les filles ont autant, voire plus de chances que les garçons, d'atteindre les dernières années du primaire.

Pourtant, depuis des décennies maintenant, les instances mondiales, comme l'Unesco et les pays concernés par les problèmes d'éducation se sont posés la question de la réduction de ces inégalités afin de fournir à chacun, fille ou garçon, une éducation de qualité.

## L'éducation garantit les droits de l'homme, notamment la santé et l'emploi.

Ban Ki-Moon

L'OCDE<sup>2</sup> travaille également sur la question de l'accès à l'éducation et notamment sur l'égalité, dans l'éducation, entre les filles et les garçons. Avec ses enquêtes PISA<sup>3</sup>, l'OCDE cherche à mesurer les performances des systèmes éducatifs des pays membres et partenaires en évaluant les compétences acquises par les élèves en fin d'obligation scolaire, en lecture, en mathématiques et en sciences. Le rapport de 2012 affirme que les écarts entre les sexes ont été réduits dans les pays membres de l'OCDE voire, pour certains, supprimés. Et lorsque les enfants, indépendamment de leur sexe, ont accès aux mêmes opportunités, ils ont les mêmes chances de réussir au plus haut niveau. Pourtant, de nouveaux écarts entre les sexes font leur apparition dans l'éducation : les jeunes hommes sont susceptibles d'être moins engagés vis-à-vis de l'école et de « décrocher » précocement.

<sup>1</sup> Source : Unesco

<sup>2</sup> Organisation de Coopération et de Développement Économique (34 pays membres à travers le monde)

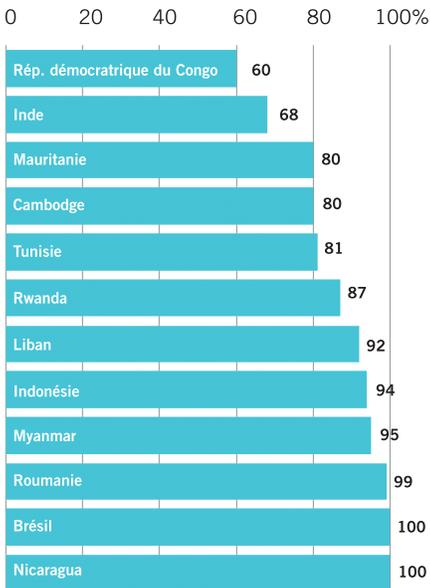
<sup>3</sup> Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves (Les 34 pays membres de l'OCDE ainsi que 31 pays et économies partenaires ont participé à l'évaluation PISA 2012, ce qui représente plus de 80 % de l'économie mondiale)

De nombreux moyens sont mis en place pour essayer de lutter contre ces écarts entre les sexes. Néanmoins, les stéréotypes restent toujours présents et il faudra patienter encore avant de voir évoluer les mentalités. Malgré les révisions importantes déjà réalisées, partout dans le monde dans les années 2000, les manuels scolaires contenaient toujours diverses formes de préjugés sexistes : les femmes y étaient souvent sous-représentées ou absentes et, que ce soit dans les sphères professionnelles ou familiales, la représentation des hommes et des femmes y obéissait aux préjugés sexistes traditionnels<sup>1</sup>. Dans les manuels de langue et de littérature en espagnol, les images représentant des femmes étaient deux fois moins nombreuses que les images représentant des hommes<sup>2</sup>. Dans les documents d'études sociales utilisés en Chine en 2000, les scientifiques étaient tous des hommes<sup>3</sup>. Entre 1998 et 2005, la Banque mondiale a réorienté ses priorités en matière de dépenses d'éducation pour les filles afin de privilégier la qualité des ressources éducatives et de lutter

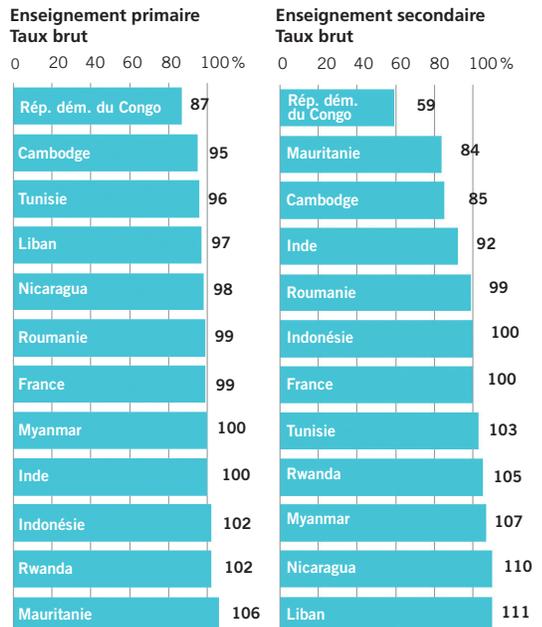
contre les préjugés sexistes. Plusieurs initiatives de grande envergure lancées dans le domaine de l'éducation, notamment au Bangladesh, au Tchad, au Ghana, en Guinée et au Népal, contenaient plusieurs composantes visant expressément à éliminer des programmes et des manuels les préjugés sexistes<sup>1</sup>. Selon des études récentes, cependant, malgré les efforts engagés en faveur d'une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes, les préjugés sexistes demeurent très répandus dans les manuels scolaires d'un grand nombre de pays dont la Géorgie, la République islamique d'Iran, le Nigéria ou encore le Pakistan ainsi que dans certains pays à revenu élevé comme l'Australie. Les objectifs pour l'éducation sont encore loin d'être atteints partout dans le monde et cela demandera encore de nombreux efforts humains mais aussi financiers. L'Unesco<sup>4</sup> estime que 22 milliards de dollars seront nécessaires chaque année pour assurer une éducation universelle au niveau du pré-primaire, du primaire et du premier cycle du secondaire.

## ALPHABÉTISATION ET SCOLARISATION DANS LE MONDE (DE 2008 À 2012)

TAUX D'ALPHABÉTISATION DES FEMMES ADULTES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES



TAUX DE SCOLARISATION DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES



### Extrait du rapport sur la situation des enfants dans le monde en 2014 (UNICEF)

Définition du taux brut de scolarisation : défini comme le rapport entre la population inscrite dans un niveau spécifique d'éducation, sans distinction d'âge, et la population officiellement scolarisable au même niveau pour une année scolaire donnée. Ce taux peut-être supérieur à 100 %. Il met alors en évidence l'incidence de la scolarisation d'enfants plus jeunes ou plus vieux que l'âge normal.

<sup>1</sup> Blumberg, 2007 | <sup>2</sup> González et Entonado, 2004 | <sup>3</sup> Yi, 2002 | <sup>4</sup> United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture, créée en 1945).



## Les six objectifs EPT (Éducation Pour Tous) de l'UNESCO

**Les six objectifs clés en matière d'éducation qui visent à répondre aux besoins d'apprentissage de tous les enfants, jeunes et adultes en 2015 au plus tard.**

### Objectif 1

Développer et améliorer sous tous leurs aspects la protection et l'éducation de la petite enfance, et notamment des enfants les plus vulnérables et défavorisés.

### Objectif 2

Faire en sorte que d'ici 2015 tous les enfants, notamment les filles, les enfants en difficulté et ceux appartenant à des minorités ethniques, aient la possibilité d'accéder à un enseignement primaire obligatoire et gratuit de qualité et de le suivre jusqu'à son terme.

### Objectif 3

Répondre aux besoins éducatifs de tous les jeunes et de tous les adultes en assurant un accès équitable à des programmes adéquats ayant pour objet l'acquisition de connaissances ainsi que de compétences nécessaires dans la vie courante.

### Objectif 4

Améliorer de 50 % les niveaux d'alphabétisation des adultes, et notamment des femmes, d'ici à 2015, et assurer à tous les adultes un accès équitable aux programmes d'éducation de base et d'éducation permanente.

### Objectif 5

Éliminer les disparités entre les sexes dans l'enseignement primaire et secondaire d'ici 2005 et instaurer l'égalité dans ce domaine en 2015 en veillant notamment à assurer aux filles un accès équitable et sans restriction à une éducation de base de qualité avec les mêmes chances de réussite.

### Objectif 6

Améliorer sous tous ses aspects la qualité de l'éducation dans un souci d'excellence de façon à obtenir pour tous des résultats d'apprentissage reconnus et quantifiables - notamment en ce qui concerne la lecture, l'écriture et le calcul et les compétences indispensables dans la vie courante.



## L'impact du milieu socio-économique sur l'éducation

**En France et en Europe, on parle souvent de l'inégal accès des jeunes aux différentes filières selon le sexe, les filles se dirigeant majoritairement vers des filières littéraires ou de sciences humaines et les garçons vers des filières scientifiques. Cette situation prévaut dans la majeure partie du monde. Mais il faudrait également se poser la question de la scolarisation et de l'orientation en fonction du milieu d'appartenance sociale des filles et des garçons.**

Selon le « Rapport Mondial sur l'Éducation pour tous » de l'Unesco, ce sont toujours les filles les plus pauvres qui ont le moins de chance de commencer et de terminer l'enseignement primaire. On note que, dans les pays les plus pauvres, les filles sont le plus souvent désavantagées tandis que, dans les pays riches, les garçons ont tendance à être plus désavantagés à cause d'un « décrochage scolaire » assez fréquent.

Une des raisons principales à la faible scolarisation des enfants est la situation socio-économique de leur famille.

La pauvreté a une influence sur la scolarité des garçons : beaucoup d'entre eux quittent l'école prématurément. Le fait d'appartenir à un groupe minoritaire rend le risque d'abandon scolaire plus important pour les garçons. Beaucoup de garçons quittent l'école trop tôt, souvent par obligation ou par pauvreté, ou par désir de travailler d'autant plus quand la scolarisation a été tardive, entraînant alors de mauvais résultats et un désintérêt pour l'école.

Situation encore plus précaire pour les filles dans les pays pauvres où elles sont dévolues au travail domestique : elles y sont souvent chargées des corvées de bois et d'eau, de la prise en charge des frères et sœurs. Ces tâches sont invisibles et rarement prises en

compte par les lois sur le travail des enfants et échappent à l'attention des responsables politiques. Pour lutter contre ces inégalités dues en grande partie à la pauvreté et aux traditions, les Etats essaient de mettre en place des politiques de diminution des dépenses scolaires. Au Bénin, par exemple, les frais de scolarité ont été éliminés pour toutes les filles des écoles primaires publiques dans les zones rurales ou, au Yémen encore, les filles en âge d'être scolarisées ont été dispensées des frais de scolarité et du port de l'uniforme.

L'origine sociale des personnes joue un rôle déterminant dans la scolarisation. Une enquête appelée « International Men and Gender Equality Survey » menée en 2009 et 2010 rapporte que, moins les hommes sont instruits, plus ils ont des attitudes discriminatoires. Mais les femmes, elles aussi, peuvent parfois être en désaccord avec l'intérêt de la scolarisation des petites filles.

Le cycle primaire est le plus fréquenté mais il persiste des inégalités dans la transition entre l'école primaire et l'école secondaire. Aux Philippines par exemple, 69 % des élèves issus des familles les plus pauvres ayant atteint la dernière année du primaire ont poursuivi leur scolarité, tandis que ce sont 94 % des jeunes issus des ménages les plus riches qui continuent.



Il est important de suivre l'accès à l'enseignement secondaire, car l'équité à ce niveau marquerait un pas important dans les objectifs pour « l'Éducation Pour Tous ». L'absence d'entourage personnel, la vie en milieu rural et l'éloignement des zones d'emploi peuvent être en partie responsables des difficultés que rencontrent les personnes marginalisées.

L'universalisation de l'accès à la scolarité secondaire se fait lentement et les premiers à en profiter sont les groupes favorisés. Les groupes marginalisés et pauvres arrivent ensuite.

Aujourd'hui, on observe toujours de fortes disparités entre les zones urbaines et les zones rurales. Dans les campagnes le nombre d'enfants scolarisés est nettement plus faible que dans les zones urbaines mais le nombre de professeurs y est également plus faible qu'en ville. Certains pays comme le Pakistan essaient de lutter

**Avec une année de scolarité supplémentaire, les femmes ont de meilleures perspectives sur le plan économique, une plus grande autonomie en matière de prise de décision mais aussi une plus grande maîtrise de leur fécondité, des enfants en meilleure santé et plus de chances de les envoyer à l'école.**

contre ces inégalités en recrutant, pour enseigner dans le primaire, de jeunes femmes sans formation issues des communautés locales.

Plus que de permettre aux enfants d'avoir un emploi dans le futur, l'accès à l'école pour les jeunes filles a une grande influence sur leur vie personnelle.



## Rôle de l'éducation populaire

**La scolarisation est un point important de l'éducation mais ce n'est pas le seul. L'éducation des personnes est tripartite: l'éducation formelle qui consiste en l'école, l'éducation informelle qui provient de l'entourage, de la famille, des amis, et l'éducation non formelle que l'on acquiert grâce aux associations, aux syndicats, aux mouvements d'éducation populaire.**

L'éducation populaire est donc un moyen d'éduquer, voire même d'émanciper les jeunes et les moins jeunes, et ce partout dans le monde. C'est un courant de pensée qui cherche principalement à promouvoir, en dehors des structures traditionnelles d'enseignement et des systèmes éducatifs institutionnels, une éducation visant l'épanouissement de l'être humain. Lorsque l'on parle d'éducation populaire, le niveau scolaire n'entre plus en compte, seule la personne est considérée. Selon une formule de St-Simon (penseur du XVIII<sup>e</sup>-XIX<sup>e</sup> siècle), l'éducation populaire est une éducation conçue pour la classe la plus nombreuse et la plus pauvre. Il s'agit d'un projet de démocratisation de l'enseignement porté principalement par des associations dans le but de compléter l'enseignement scolaire et de former des citoyens.

En France on trouve différentes structures d'éducation populaire, notamment le Réseau Education Populaire, qui n'hésite pas à parler d'éducation populaire féministe et considère l'égalité femmes-hommes comme un sujet qui concerne l'éducation dans son ensemble. Le Réseau œuvre pour qu'on reconnaisse que le féminisme est dans le mouvement social, pour que le patriarcat soit remis en cause, pour que l'émancipation advienne dans les têtes et les pratiques. Le féminisme est un combat transversal à toutes les questions

de société. Les mouvements d'éducation populaire ont pour vocation de lutter contre les discriminations et notamment contre les discriminations liées au sexe et au genre. Plusieurs mouvements proposent à cette fin des ressources et des outils. Certaines structures d'éducation populaire se sont parfois constituées en SCOP ( Société Coopérative et Participative) comme le Contrepied, l'Engrenage, Vent Debout etc. Cette structure entrepre-

**Les mouvements d'éducation populaire ont pour vocation la lutte contre les discriminations et notamment celles liées au sexe et au genre.**

neuriale se veut égalitaire sans hiérarchie qui impliquerait un rapport de domination.

Ce type « informel » d'éducation permet à chacun de devenir acteur de sa propre éducation pour être ensuite acteur de transformation sociale.

Plusieurs mouvements et services d'Eglise alliés du CCFD-Terre Solidaire font également de l'éducation populaire. Des mouvements comme les Scouts et Guides de France ou le MRJC (Mouvement Rural de Jeunesse Chrétienne) qui, il y a quelques décennies, étaient encore non mixtes, ont décidé d'évoluer en fusionnant les équipes de filles et de garçons pour pratiquer de la « coéducation » ensemble vers plus d'égalité.



## ARGENTINE

### ACCIÓN EDUCATIVA POR LA EDUCACIÓN POPULAR

Acción Educativa est une ONG créée en 1985 pour contribuer au changement social. Elle promeut l'exercice d'une citoyenneté active depuis une approche d'éducation populaire :

- en accompagnant le développement de différents modes de participation sociale,
- en favorisant la création d'espaces communautaires d'autodétermination,
- en favorisant l'exercice d'un pouvoir qui optimise les processus de développement local et facilite la construction de sujets politiques collectifs, en capacité de rupture, de confrontation et de production sociale.
- en encourageant la formation, l'intégration, l'empoderamiento (empowerment) et la promotion des femmes et des hommes comme façon de dépasser les inégalités de genre.

En 2009, avec l'appui du CCFD-Terre Solidaire et en coordination avec des institutions locales, Accion Educativa s'adresse en particulier aux enfants et adolescents des banlieues pour contrer le tourisme sexuel qui se développe sur la zone.

L'association fonctionne de façon originale avec une démocratie poussée à l'extrême, des salaires lissés, des instances larges plus que des titres et responsabilités, instances dans lesquelles même les nouveaux bénévoles peuvent participer.



## CAMBODGE

### YOUTH RESSOURCE DEVELOPMENT PROGRAM (YRDP)

Le CCFD-Terre Solidaire soutient YRDP depuis sa création en 1995. Les programmes et les cursus de formation sont maintenant des références au Cambodge. Ce partenaire travaille avec des jeunes afin qu'ils deviennent acteurs de transformation sociale.

YRDP propose aux étudiants de suivre une formation en « développement personnel » afin de déconstruire ensemble leurs apprentissages et faire naître la pensée critique, totalement absente dans le système éducatif cambodgien. Il est ensuite demandé aux jeunes de s'engager dans la société civile, soit en fondant des « clubs » dans leur village, soit en participant à des manifestations de désobéissance civile.

Lorsqu'un jeune choisit de fonder un « club », généralement là d'où il est originaire, il choisit aussi le sujet qui lui tient à cœur : la jeunesse, la mobilisation autour de conflits miniers ou d'accaparement de terres... et il élabore lui-même avec d'autres jeunes son programme d'action.

# L'accès à l'égalité professionnelle

## — 2 —



Le travail est un terme générique que l'on utilise très couramment, on dit même qu'il définit l'individu dans nos sociétés du Nord. La première question que l'on pose à quelqu'un en faisant sa connaissance est : «Qu'est-ce que tu fais dans la vie?». Il ne s'agit pas de nos passions, des tâches domestiques, du temps passé avec nos amis ou notre famille... Mais de notre travail salarié, un travail rémunéré. L'échange de notre force de travail contre des moyens de subsistance en argent.



## Le travail des femmes

**Dans le monde, les femmes sont plutôt cantonnées au travail domestique, c'est-à-dire informel. Ce qui veut dire aussi que leurs compétences et leurs formations éventuelles ne sont pas reconnues.**

Elles ont en charge l'éducation des enfants, les soins des anciens, la tenue du foyer, les travaux agricoles et alimentaires et aussi le petit artisanat. Elles sont donc souvent assignées au domicile. Au Nord, la femme cumule un travail salarié rémunérateur et des obligations familiales mal réparties. On parle ainsi, pour les mères, de « double journée. »

La supériorité du travail salarié sur le travail domestique est un symptôme du capitalisme et du patriarcat de la société moderne.

Le travail domestique féminin est reconnu par les sciences sociales grâce aux luttes féministes internationales des années 1970-1980, comme un travail à part entière. Néanmoins, il n'est toujours pas plus rémunéré ! Reconnaissance qui ne vaut que pour son utilité sociale et non pour ses qualités productrices seules.

L'accès à l'emploi est plus difficile pour les femmes, du fait d'un triple mouvement discriminatoire de genre, de classe et d'origine ethnique, comme l'explique Elsa Galerland, professeure de sociologie au Québec.

Selon Blandine Destreumeau, chercheuse en sociologie économique, le travail des femmes est reconnu comme un enjeu crucial de développement mais pourtant il n'est pas

forcément synonyme de mieux vivre pour les femmes et d'améliorations économiques. Ces propos sont à nuancer selon les régions et les problématiques locales.

Vouloir transformer le modèle économique des pays du Sud, en intensifiant le travail rémunéré des femmes, c'est y introduire les effets du capitalisme. Bien souvent, « l'intégration des femmes au développement contribue à les surcharger de travail ». Elles connaissent maintenant, en milieu rural notamment, la double, voire triple journée (travail salarié, travail productif de subsistance et travail domestique).

Le magazine *Alternatives économiques* a consacré un hors-série à l'égalité professionnelle en 2013. On y trouve un parallèle assez éclairant entre, d'une part, le nouveau phénomène des « mompreneurs » (ces femmes qui reprennent une activité salariée après la naissance de leur(s) enfant(s) et créent une entreprise souvent dans le domaine de l'enfance) et le travail des femmes du Sud d'autre part. Ces nouvelles entrepreneuses vantent les mérites du télé-travail pour concilier travail rémunéré et travail domestique...

Ce que l'auteure compare à un véritable « retour au schéma rural ». Travailler à domicile pour mieux gérer ces deux emplois à temps plein si l'on veut. Concilier voudrait-il dire tout prendre en charge plutôt que de répartir les tâches ? On peut remarquer également que cette nouvelle forme de travail s'intéresse à une compétence naturalisée (notion que nous développerons plus loin) des femmes : le soin aux enfants. La Pologne est le premier pays européen en matière d'entrepreneuriat féminin. Une femme sur trois y a créé son entreprise et pas forcément dans des domaines traditionnellement féminins ! 40 % des petites entreprises sont d'ailleurs dirigées par des femmes, elles représentent 60 % des jeunes diplômés.

---

### TRAVAIL INFORMEL

*Ensemble des activités économiques qui se réalisent en marge de la législation pénale, sociale et fiscale.*

*Ex : bricolage, tâches familiales...*

### TRAVAIL SALARIÉ, TRAVAIL FORMEL

*Mise à disposition par un individu de sa force de travail contre rémunération.*

### TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

*Emploi pour lequel une personne perçoit une indemnité, financière ou matérielle.*

---

## LA SEXUATION DES FILIÈRES

Pour que la mixité s'associe à l'égalité, il faudrait d'abord avoir le souci des rapports sociaux de sexe que la mise en présence des deux classes de sexe suscite dans les situations d'apprentissage et de production des performances scolaires ou professionnelles; et se soucier également des traitements inégaux étayés par les normes et les stéréotypes de sexe<sup>1</sup>.

Pour impacter la division sexuée de l'orientation professionnelle et du travail durablement, il faut s'attaquer aux stéréotypes et aux normes sexuées de notre société. Nous aurions donc tendance à prendre le problème à l'envers et la politique des quotas serait condamnée à être inefficace car le nombre ne crée pas l'égalité. L'égalité arithmétique est une chose mais s'attaquer aux normes qui régissent les relations filles-garçons dans les sphères éducatives est la solution la plus pérenne.

A l'âge adulte, l'exemple le plus parlant de non-mixité dans l'accès au travail des femmes est l'orientation professionnelle. Les hommes se destinent à des emplois produc-

tifs et les femmes aux services. Souvent, on fait peser cette non-mixité des orientations, qui s'observe dès le secondaire (avec le choix des filières du Bac) jusqu'au marché du travail sur les épaules des femmes. Elles « ne diversifient pas assez leurs choix notamment vers les filières et les métiers scientifiques et techniques<sup>2</sup> ». En disant cela, on fait reposer la responsabilité de cette inégalité sur les femmes. Alors même que les hommes sont encore moins nombreux à s'orienter vers des métiers traditionnellement féminins.

Les différences d'orientation entre les filles et les garçons sont perçues comme l'expression de différences « naturelles » et comme l'anticipation choisie et « normale » de leurs futurs rôles familiaux et sociaux, alors qu'elles révèlent en fait l'action des normes de masculinité/féminité, c'est-à-dire du genre.

En se focalisant sur les problèmes d'orientation des filles, on escamote l'analyse et l'interprétation des différences d'orientation entre les sexes, en tant que produits du genre et des rapports sociaux de sexes, qui affectent tout autant l'orientation des garçons<sup>3</sup>.



## LE SAVIEZ-VOUS ?

**En 2013, en France, 50 % des femmes en activité occupaient des métiers dans le secteur du soin, de l'administration ou de l'hygiène et 30,6 % des femmes actives occupaient un emploi à temps partiel contre 7,2 % des hommes actifs.**

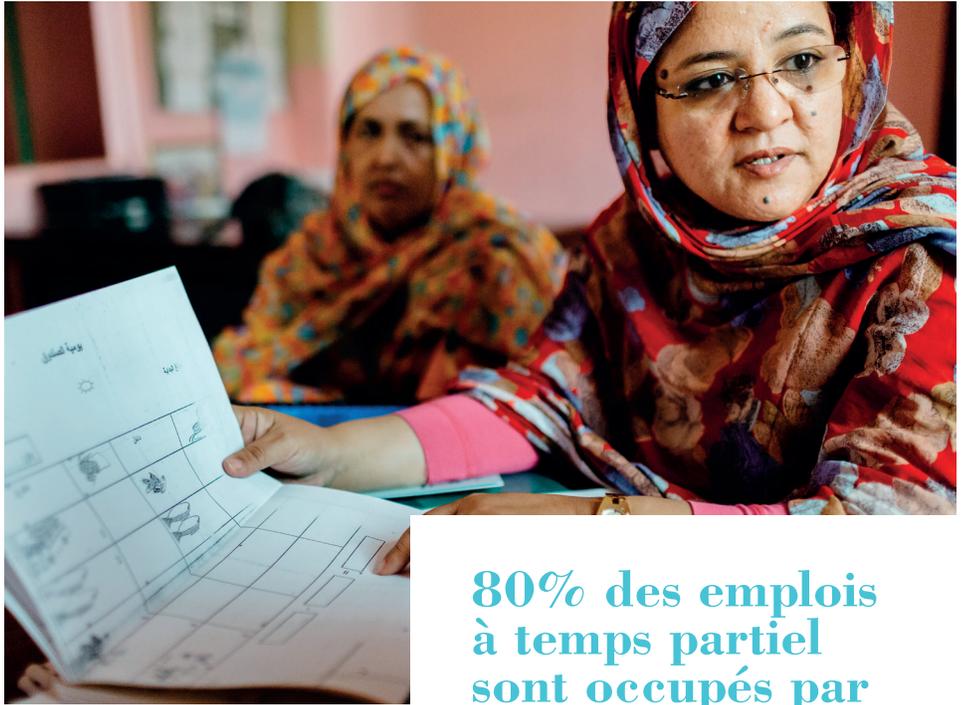
*Source : INSEE*

**En 2013, sur 143 pays étudiés, 79 disposent de législations qui interdisent l'accès des femmes à certains métiers.**

*Source : Banque Mondiale*

**Aujourd'hui, certains pays considèrent toujours qu'une femme ne peut exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de son époux. En France, cette autorisation n'est plus nécessaire depuis 1965.**

## LA SEXUATION DES MÉTIERS



**80% des emplois  
à temps partiel  
sont occupés par  
des femmes.**

Insee, 2013

La non-mixité de l'orientation des élèves consiste finalement en la «sexuation des savoirs et des compétences», elle est presque universelle. On parle de division sexuée pour l'orientation professionnelle au même titre que la division du travail. On légitime la différence d'orientation entre filles et garçons par un argument naturaliste, les choix seraient «naturels» alors qu'ils viennent des normes sociales.

Le marché du travail plus tard produit une double ségrégation sur les femmes. Elle est horizontale, les femmes «choisissent» des métiers spécifiques, favorables aux femmes. Mais elle est aussi verticale par la répartition des postes (dans les secteurs féminins ou plus égalitaires), des types d'exercice (temps plein, temps partiel...) et des responsabilités. On retrouve la division sexuée du travail, les femmes étant victimes de plusieurs freins: le non choix des secteurs, le temps partiel «sociétalement imposé» et l'accès difficile aux responsabilités.

Selon l'Insee, les derniers chiffres connus de 2013 livrent une lecture de la sexuation des métiers à la française. Il existe 87 familles professionnelles (pour 43 «postes» selon la Nomenclature internationale type des professions). Au total, 12 familles concentrent plus de 50 % des femmes en activité. Ces familles sont celles du soin, de l'administration et de

l'hygiène. Comme les infirmières, les enseignantes ou les techniciennes des services administratifs, comptables et financiers. Les hommes quant à eux possèdent un champ plus élargi avec 20 familles professionnelles. Par exemple, les métiers du bâtiment, de l'industrie, de l'informatique ou du commerce. Ces métiers sont souvent plus rémunérateurs et moins sujets aux contrats à temps partiel. Les groupes de métiers à concentration masculine sont également plus diversifiés. Pourtant aujourd'hui un emploi sur deux est occupé par une femme dans l'Union Européenne. La répartition des professions est toutefois moins sexuée qu'auparavant grâce à la féminisation des métiers et à la réduction du nombre de professions dans certains groupes traditionnellement masculins, mais aussi grâce à la hausse du nombre de femmes actives. Cependant, des disparités entre les pays européens existent, sans parler des différences entre continents.

La féminisation des emplois s'accompagne d'effets négatifs concrets qui sont par exemple la perte de valeur des métiers féminisés et le fort taux d'emploi à temps partiel chez les femmes. Ce qui n'est pas sans poser la question du choix ou de son caractère souvent subi et de la précarité qu'il entretient.

<sup>1</sup> *Travail et genre dans le monde* p. 74

<sup>2</sup> *Travail et genre dans le monde* M. Maruani. Chapitre « Pourquoi la mixité fait-elle encore parler d'elle ? » N. Mosconi, F. Vouillot, p.73.

<sup>3</sup> Ibid

## NATURALISATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES<sup>1</sup>

Si les hommes et les femmes ne se destinent pas aux mêmes carrières, c'est, en général, à cause de leur socialisation en terrain sexiste. Selon un rapport de la Banque Mondiale datant de 2013<sup>2</sup>, sur 143 pays étudiés, 79 disposent de législations qui interdisent l'accès des femmes à certains métiers. L'Europe de l'est et l'Asie centrale, notamment, possèdent des listes de professions interdites.

En Russie, une femme ne peut devenir conductrice de train de marchander, l'un des 456 métiers interdits aux femmes. Au Kazakhstan, pas de bûcheronnes. Dans ces listes, les secteurs d'activités les plus représentés sont : les mines, le bâtiment, la ferronnerie et le travail en usine. Des métiers qui demandent de porter du poids et qui

correspondent aux soi-disant compétences naturelles de l'homme. Ce sont aussi les métiers les mieux rémunérés, pas de hasard. Ces pays légitiment ces interdictions par la « protection » apportée aux femmes. Il s'agirait de préserver la santé et la morale des femmes, par exemple en les empêchant de travailler de nuit comme en Mauritanie. Des termes flous qui sont laissés à l'appréciation des employeurs discriminants. Rappelons que le travail de nuit pour les femmes n'est autorisé totalement en France que depuis 2001... Il n'existe apparemment pas de liste de métiers interdits aux hommes. Les stéréotypes et les rôles types des sexes devant être suffisamment forts pour que les hommes ne se risquent pas à revendiquer l'accès à des métiers féminisés.

## ÊTRE UNE FEMME ET AVOIR LE DROIT DE TRAVAILLER



Un autre constat doit être fait, dans le monde, certains pays considèrent qu'une femme ne peut exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de son époux<sup>3</sup>. Ces pays sont : le Cameroun, le Tchad, la RD Congo, le Gabon, la Guinée, la Mauritanie, le Niger, le Soudan, l'Iran, la Syrie, la Bolivie, la Cisjordanie et Gaza, les Emirats Arabes Unis, le Koweït et la Jordanie. Ce qui n'est plus le cas pour le Mali et la Côte d'Ivoire depuis 2013. En France, cette autorisation n'est plus nécessaire depuis 1965.

**« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain »**

*Stendhal*

<sup>1</sup> Lire l'article sur l' « Essentialisme » : [http://www.cairn.info/zen.php?ID\\_ARTICLE=SOPR\\_014\\_0119](http://www.cairn.info/zen.php?ID_ARTICLE=SOPR_014_0119)

<sup>2</sup> Des métiers interdits : <http://madame.lefigaro.fr/societe/dans-79-pays-femmes-peuvent-pas-choisir-librement-leur-metier>

<sup>3</sup> <http://www.references.be/carriere/travailler-vivre/15-pays-ou-les-femmes-ne-peuvent-travailler-sans-l-accord-de-leur-mari>



## Repenser les rôles sociaux sexués pour un meilleur équilibre vie professionnelle et personnelle

**Ce qui pèse le plus lourdement dans la répartition inégale des rôles sociaux entre les sexes, c'est la mauvaise répartition des tâches domestiques et le rapport sexué au temps.**

La fameuse « double journée » des femmes est une expression féministe très connue. En France, une femme salariée mène une deuxième journée tôt le matin et en rentrant chez elle, celle de mère et de « maîtresse de maison ». Elle n'est pas seule responsable des tâches domestiques mais, la plupart du temps, c'est à elle qu'elles incombent.

On parle depuis quelques années du « nouveau père », expression née dans les années 1970. Le rôle de l'homme est en totale re-définition : sur le plan professionnel, familial et social. Les repères bougent. L'homme se définissait depuis des décennies par son travail salarié et la protection qu'il apportait à sa famille. Depuis 40 ans, la femme s'efforce d'imposer son rôle nouveau dans nos sociétés. Cependant, l'homme n'a pas encore réellement fait ce travail. Ce dernier est à mener dans les années à venir afin de penser nos rôles de façon plus égalitaire, aussi bien dans la famille que dans la société.

Les « nouveaux pères » commencent à le faire en prenant en main leurs responsabilités de conjoint et de père. Ils participent davantage aux tâches domestiques, aux soins de leurs enfants dès leur plus jeune âge, ce qui était encore mal vu il y a 50 ans. Dans l'univers du travail aussi, les choses doivent encore évoluer, en partageant notamment équitablement les rôles jusqu'ici sexués.

Au-delà de la naturalisation des compétences des femmes et des hommes, il existe

d'autres processus psycho-sociaux qui assignent aux individus des rôles prédéfinis selon leur genre. La psychologue et écrivaine américaine Colette Dowling, publiée en 1982, un ouvrage où elle livre son concept de « Complexe de Cendrillon »<sup>4</sup>.

Elle a observé que les femmes ont intégré, au fur et à mesure de leur socialisation et de leur vie, un penchant pour la passivité et l'autocensure. L'éducation différenciée programme les garçons grâce aux jeux et aux albums jeunesse à l'action et à la combativité, quand ils formatent les petites filles à « une morale de la patience » par la figure de la princesse attendant son prince charmant.

Peur de réussir, ne pas oser s'exprimer en public, considérer que ses compétences vont être reconnues par un tiers, tendance à la modestie, dépendance, peur de la prise de risques... Autant de freins à la réalisation professionnelle et à la prise de responsabilité qui composent le Complexe de Cendrillon.

Ce concept mêlant imaginaire collectif, psychologie individuelle et socialisation a perdu de son souffle avec le temps. Les références des enfants sont moins stéréotypées et les femmes dirigeantes font leur place pas à pas, dans un contexte, il est vrai, toujours discriminatoire.

<sup>4</sup> <http://www.eveleblog.com/osser/cest-quoi-le-complexe-de-cendrillon>



## **BRÉSIL**

### **L'ASPTA (ASSISTANCE ET SERVICES À DES PROJETS D'AGRICULTURE ALTERNATIVE),**

L'ASPTA est actif particulièrement sur l'accès à la terre, l'accès à l'eau et l'accès aux semences pour diversifier à nouveau les cultures, en vue d'une agriculture familiale et vivrière. L'association participe au « pôle syndical », structuré en commissions ayant pour but de permettre à chacun d'être acteur de son propre développement – garantir et revaloriser le rôle des agriculteurs – et de fortifier les liens entre agriculteurs.

Elle travaille aussi la question de l'égalité femme/homme pour lutter contre les violences faites aux femmes, promouvoir des relations plus égalitaires dans les familles et les espaces collectifs. C'est ainsi qu'à la tête de chacune des commissions est placé un binôme homme et femme pour animer et représenter le groupe.



## **NICARAGUA**

### **CANTERA**

CANTERA (Né en 1988) développe une approche pédagogique sur la question de la masculinité (les rôles sociaux attribués à l'homme, leurs rapports entre eux et avec les femmes). Cette approche intéresse d'autres partenaires latino-américains. CANTERA cherche à encourager l'organisation des jeunes pour valoriser et renforcer leur participation, souvent méprisée dans d'autres sphères de la société. CANTERA développe aussi un travail avec des enfants en cherchant à leur donner la parole, à les écouter, à les faire se rencontrer entre eux et à les accompagner. A travers des activités artistiques, les animateurs de CANTERA stimulent la créativité des enfants, des adolescents et des jeunes et encouragent la transformation des comportements pour une plus grande équité dans les rapports entre les femmes et les hommes.



## TOGO

### **OCDI – SOKODE**

L'OCDI (Organisation de la Charité pour un Développement Intégral) est une structure diocésaine qui met en œuvre avec l'appui du CCFD-Terre Solidaire un projet qui mêle le développement économique par l'agriculture à travers une approche d'égalité hommes-femmes. Elle est une approche de conscientisation et d'éducation au développement communautaire. L'OCDI de Sokodé s'est interrogée sur une approche nouvelle au profit de l'exploitation familiale. Ce projet contribuant à l'épanouissement des ménages du monde rural à travers l'entrepreneuriat agricole familial a été mené avec succès de 2012 à 2014. Ce projet vise à répondre aux problèmes de la pauvreté à travers une approche simple basée sur : la production agricole réservée aux hommes, la commercialisation réservée aux femmes et l'organisation des paysans et paysannes en coopératives agricoles.

Depuis 2014 le nouveau programme est le prolongement du programme de promotion féminine qui s'étend désormais aux ménages, et non plus seulement aux femmes. Les objectifs assignés à ce programme sont, entre autres, le professionnalisme dans la production et la commercialisation des produits agricoles et la synergie des époux dans les activités quotidiennes en vue du bien-être de tous les membres de la famille.

D'une manière générale, l'OCDI SOKODE a constaté que le niveau de participation des femmes à la vie économique de leur milieu a progressé, que leur participation à la prise de décision dans leurs familles, dans leurs quartiers et dans leurs villages est désormais une réalité vécue. La connaissance et la mise en application de certains de leurs droits et devoirs sont devenues pour les femmes, une préoccupation permanente.



## Repenser le rapport au travail

**Nous avons vu que l'accès à l'éducation et au travail a été (et est encore) un combat pour les femmes de tous pays et de toutes conditions. Alors que le marché du travail s'ouvre aux femmes, un nouvel obstacle leur fait face : celui de la pénibilité du travail.**

Les femmes cadres sont encore peu nombreuses, même dans les pays dits développés. Les femmes actives restent pour la plupart à des postes non qualifiés. À niveau d'études égal, les postes les plus qualifiés sont réservés aux hommes, c'est ce que l'on appelle le « plafond de verre », empêchant les femmes d'y accéder. Les métiers pénibles, eux, ont de nombreux inconvénients tels que la monotonie des tâches, la répétitivité, une moindre autonomie... Cela provoque des troubles musculo-squelettiques dont les victimes sont, en Europe, majoritairement des femmes. Si les femmes effectuent souvent un travail pénible, elles sont également plus présentes dans le travail à temps partiel, souvent imposé, qui les maintient ou les plonge dans la précarité. Le temps partiel ne libérerait du temps libre qu'aux hommes, c'est ce que dit Laurent Vogel, Directeur du département santé et sécurité de l'Institut syndical européen : « Le temps total du travail domestique et du travail rémunéré à temps partiel pour les femmes correspond globalement au temps total pour les hommes qui ont un emploi à temps plein. »<sup>1</sup> Le temps « libéré » que permet le temps partiel est utilisé par les femmes pour les tâches domestiques, il ne leur apporte donc aucun avantage mais au contraire une perte d'argent. Lorsque les femmes travaillent, elles doivent gérer leur temps entre le travail salarié et les responsabilités familiales.

Si les sociétés permettaient d'alléger ces responsabilités en proposant une offre décente de relais tel que la garde d'enfants, les femmes seraient moins tiraillées entre leurs fonctions de mères et de salariées. En France,

combien de femmes renoncent à travailler car les solutions de garde près de chez elles sont insuffisantes ou trop coûteuses, que les contraintes du travail sont trop lourdes en tant que mère...

### LES ACTIFS OCCUPÉS SELON LA CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

	Part de la population féminine occupée (%)	Part de la population masculine occupée (%)	Part des femmes (%)
Agriculteurs exploitants	1.2	2.7	29
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	3.7	8.7	27.7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	13.8	19.1	39.5
Professions intermédiaires	25.9	22.8	50.6
Employés	47.5	13	76.8
Ouvriers	7.9	33.7	17.6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>47.5</b>

*Note : résultats en moyenne annuelle. 47,5 % des femmes occupant un emploi sont employées. Cette catégorie socioprofessionnelle est composée de 76,8 % de femmes. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre). Sources : Insee, enquêtes « Emploi » du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> trimestre 2009.*

<sup>1</sup> Elles font tourner le monde, A.Poirier et R. Tsunoda, DVD



## Les sacrifices des femmes pour la carrière de leurs conjoints

**Nous connaissons presque tous dans notre entourage des femmes qui se sont sacrifiées pour les besoins professionnels de leurs maris (déménagement, départ à l'étranger, temps partiel pour palier auprès des enfants ses horaires importants...). Nous sommes face à un cercle vicieux: les couples font des choix de vie et de famille en majorité en fonction du conjoint le mieux rémunéré.**

Or, ce sont les hommes qui, par le jeu de mécanismes discriminatoires (inégalité salariale, plus grandes opportunités professionnelles, moins de temps partiels...) gagnent le mieux leur vie. Rappelons que l'écart de salaire entre les hommes et les femmes français est encore en moyenne de 24 %. Les femmes partent donc avec une bonne longueur de retard. La répartition des rôles et des sacrifices semble se faire naturellement selon l'argument du niveau de vie et de la sécurité financière, priorité en période de crise (mais qui pourtant semble exister depuis toujours au nom du bon sens). Une fois encore, c'est la femme qui se retrouve victime de la logique et du calcul !

Un article de la revue américaine, la Harvard Business Review, a mis en lumière cette réalité: beaucoup d'hommes considèrent que c'est leur carrière et non pas celle de leur partenaire qui est prioritaire. Sur les 25 000 diplômés de la prestigieuse Harvard Business School interrogés, ils étaient 70 % à trouver normal de privilégier leur carrière au détriment de celle de leur conjointe. Tout l'enjeu est dans le mot « normal ». Rappelons- le, dans beaucoup de cultures, le salaire féminin est considéré comme subsidiaire.

Les études sur les sacrifices des femmes pour l'épanouissement professionnel (et personnel!) de leurs conjoints manquent et les seules études disponibles s'intéressent aux classes aisées, ce qui réduit considérablement le curseur. Mais on peut tout de même noter que dans l'imaginaire des chercheurs, il semblerait que ce soient uniquement les couples aisés qui puissent se poser la question des choix professionnels de la femme, même si ce n'est que par le prisme de la carrière du conjoint...

Une enquête française du Centre d'étude de l'emploi datant de 2013 donnait la parole à des hauts fonctionnaires et à des cadres supérieurs sur la question du travail de leurs épouses. Il en ressort que ces hommes pensaient que leurs femmes avaient choisi consciemment de devenir femmes au foyer, sans prendre en compte, derrière des choix apparemment individuels, la part de la pression sociale. Il y aurait, selon ces hommes, chez la femme, une véritable vocation pour le travail domestique non reconnu. Cette vie est un choix mais ne doit pas masquer les normes qui le soutiennent.

D'après ces études, les conjoints représentent, bien plus que l'enfantement, un obstacle à la réalisation professionnelle des femmes. On parle alors d'obstacles intrafamiliaux, sans parler des discriminations à l'embauche.

Pour faire évoluer les choses, les hommes doivent changer leurs comportements car, en matière d'inégalités au travail, on a souvent tendance à en imputer la responsabilité aux femmes. Si les hommes prenaient plus souvent leurs congés parentaux, prenaient en compte la carrière de leurs femmes dans leurs propres choix et s'investissaient davantage dans la sphère privée, ils permettraient ainsi à leur femme de consacrer davantage de temps à sa carrière par exemple.



En Allemagne, les femmes diplômées deviennent moins des femmes actives (avec moins d'heures hebdomadaires) que des femmes au foyer et même en plus grand nombre qu'en France. Elles sont jugées très

sévèrement par leurs pairs quand elles choisissent de travailler en étant mère. Cela passe par des inégalités salariales, des blagues liées très certainement à un climat plus traditionaliste.

Une femme peut avoir tout autant envie de travailler à un poste qualifié que d'être une mère à part entière. Pourquoi serait-elle contrainte de choisir entre ces deux désirs ? A-t-on idée d'imposer aux hommes pareils dilemmes ?

Repenser le rapport au travail passe avant tout par une réorganisation de celui-ci, afin qu'il puisse s'intégrer dans la vie et le quotidien des femmes et non point au contraire que ce soient aux femmes de se plier aux exigences actuelles du travail.

## LES OBSTACLES EMPÊCHANT LES FEMMES D'ACCÉDER AUX POSTES DE DIRECTION

- 1 Les femmes ont davantage de responsabilités familiales que les hommes
- 2 Prédétermination et attribution de rôles aux hommes et aux femmes par la société
- 3 La culture d'entreprise s'adresse en priorité aux hommes
- 4 Le manque d'expérience des femmes dans la direction générale ou la gestion d'activités.
- 5 Peu de modèles de rôle pour les femmes
- 6 Les hommes ne sont pas encouragés à prendre des congés pour assumer des responsabilités familiales
- 7 Absence de politiques et programmes favorisant l'égalité dans les entreprises
- 8 Stéréotypes dont sont victimes les femmes
- 9 Manque de formation aux fonctions d'encadrement pour les femmes
- 10 Manque de solutions de travail flexible
- 11 Manque de stratégies permettant de fidéliser les femmes qualifiées
- 12 Discrimination fondée sur le sexe dans le recrutement.
- 13 Les politiques d'égalité entre hommes et femmes sont en place mais elles ne sont pas appliquées
- 14 Législation du travail et lois non discriminatoires insuffisantes



Source : Organisation Internationale du Travail (OIT) 2015

## EMPOWERMENT ET GENDER MAINSTREAMING



Le concept d'Empowerment part d'un constat: la discrimination envers les femmes freine le développement. Il s'agit de la réappropriation du pouvoir par des individus ou des groupes pour agir sur les conditions sociales, économiques, politiques, écologiques qu'elles subissent. C'est une véritable alternative au modèle de gouvernance actuellement dominant qui prône une transformation sociale radicale. On le traduit en français par les expressions de « captation », d'« autonomisation », de « responsabilisation » ou d'« émancipation ». Il est tout cela à la fois. C'est d'ailleurs aux féministes du Sud qu'il doit ses lettres de noblesse. Elles souhaitaient avec lui « remettre en question plus radicalement les mécanismes sous-jacents du développement [avec] des perspectives et des méthodes nécessaires aux femmes et aux pauvres pour se libérer de structures sociales et économiques qui les maintiennent dans la misère »<sup>1</sup>. Ce terme parlait d'abord des inégalités de genre avant de s'attaquer à la précarité en général. Concrètement, il s'oppose à l'approche de l'« Intégration des femmes au développement » pour nourrir celle de « Genre et développement ». Il se base donc sur une recherche d'égalité entre femmes et hommes. Nous vous renvoyons ici au texte de référence du CCFD-Terre Solidaire de 2013 intitulé « Evolution des rapports hommes-femmes pour plus d'égalité » et à son annexe II.

Le Gender mainstreaming est un autre concept fort qui offre, pour une vision égalitaire, une alternative à la gouvernance majoritairement masculine. Littéralement, il s'agit de l'« intégration du genre ». Il concerne, lui aussi, tous les domaines de la vie sociale, même s'il est un outil plus politique. Il est d'ailleurs repris dans les syndicats pour les actions favorables à l'égalité professionnelle.



### BÉNIN SIN DO

Sin Do est, au Bénin, une petite association militante de la cause des femmes au sein de laquelle de nombreuses femmes sont actives.

Elle développe des activités au profit des femmes et des enfants dans le domaine de la santé, de l'alphabétisation, de l'éducation et du soutien aux petites activités économiques par le microcrédit. Ces activités représentaient 97 % de l'activité de Sin Do en 2002 contre seulement 40 % aujourd'hui. Ce sont deux autres volets qui ont pris de l'importance durant ces 10 dernières années : la lutte contre les violences faites aux femmes et le renforcement des femmes pour leur permettre d'être actrices de la vie publique (60 % de l'activité de Sin Do en 2011).

Sin Do est en étroite relation avec les pouvoirs publics décentralisés. Elle travaille en collaboration avec les autorités administratives locales.

<sup>1</sup> Revue Tiers monde n°4 Empowerment : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement, 2009.

# Syndicalisme, micro-crédit et sociétés coopératives

## — 3 —



L'accès à un poste à responsabilité pour une femme est encore aujourd'hui un vrai « parcours du combattant ». Comme nous venons de le souligner, il lui faut encore et toujours faire ses preuves à de multiples reprises pour espérer acquérir enfin de la légitimité. Voici maintenant quelques possibles qui peuvent passer par le syndicalisme, le micro-crédit ou encore les sociétés coopératives.

# Les droits des femmes en France et dans le monde



1790

Sous la Révolution française, les femmes obtiennent les mêmes droits à l'héritage que les hommes et la loi permet le divorce par consentement mutuel.



1863

Victor Duruy, ministre de l'instruction publique, crée les cours secondaires pour jeunes filles, jusque-là interdits.



1907

Les femmes obtiennent le droit de gérer leur propre salaire, mais pas leurs autres biens.



1944

Le gouvernement issu de la résistance reconnaît aux femmes le pouvoir de décision en leur octroyant le droit de vote et le droit d'éligibilité. Elles voteront pour la première fois en 1945.



1948

La déclaration universelle des droits de l'Homme reconnaît le principe d'égalité des droits des hommes et des femmes.



1951

Convention sur l'égalité de rémunération. (Conférence générale de l'OIT - Organisation Internationale du Travail) adoptée le 29 juin 1951 et entrée en vigueur le 23 novembre 1953 et qui prévoit une « égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.



1965

Les dispositions inégalitaires du Code Napoléon sont abolies. Une femme peut désormais gérer ses propres biens, ouvrir un compte en banque, exercer une profession sans l'autorisation de son mari.



1970

Le congé maternité est indemnisé à 90 % par l'Assurance maternité. Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille »



1972

Reconnaissance, pour les hommes et les femmes, du principe : « À travail égal, salaire égal. »



1979

Adoption, par l'ONU, de la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination envers les femmes. Instauration d'un nouvel ordre économique fondé sur la justice.



1985

Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés. Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.



1995

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes



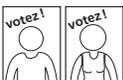
1999

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.



2000

Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux.



2008

Loi du 27 mai 2008 qui favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.



2011

Création, au sein de l'ONU, d'« ONU-femmes », nouvelle agence dédiée spécifiquement à l'égalité femmes-hommes.



2014

Vote de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.



## Syndicalisme et travail des femmes dans le monde

**La femme travaille depuis toujours, de la cueillette primitive aux travaux agricoles... Sans parler de son rôle social aux côtés des hommes, non reconnu comme un travail.**

C'est seulement en temps de guerre qu'elle accède au travail salarié en masse. Il lui faut alors remplacer les hommes mobilisés et participer à l'effort de guerre. En France, la société des années 1914-1918 considère alors que le « travail masculin dénature la féminité et menace l'ordre établi »<sup>1</sup>. Alors les métiers proposés aux femmes sont subalternes : infirmières et non médecins, ouvrières et non contremaîtres... Et ce, payé moitié moins que les hommes. Pendant la guerre, la femme est une « munitionnette », espionne, résistante, militante pacifiste ou aussi prostituée de guerre. Au lendemain de la deuxième guerre mondiale, les femmes aspirent à retrouver leur statut antérieur, avec néanmoins une reconnaissance des efforts fournis. Mais l'Europe est morcelée et les sociétés aussi. Les recherches historiques sur le rôle des femmes à cette époque ne commencent que dans les années 1980, preuve d'un fort androcentrisme.

Les femmes sont sous-représentées dans le monde du syndicalisme, malgré la prise de conscience de l'importance des femmes dans le travail rémunéré dans beaucoup de pays, notamment occidentaux. Il existe un effet de plafond de verre dans l'univers du travail militant, où les dirigeants sont majoritairement des hommes, à l'instar du marché du travail classique. « Les femmes n'acquiescent que rarement la légitimité pour représenter une main d'œuvre masculine diversifiée et plus qualifiée »<sup>2</sup> expliquent Sophie Pochic et Cécile Guillaume, sociologues du travail.

Historiquement, on a longtemps été mal à l'aise avec la présence de femmes au sein des syndicats. En France, on oscillait entre volonté affichée de faire avancer (modérément) le droit du travail pour les femmes et la

tentation de les renvoyer à la sphère privée. En 1911, 36 % de la population active est féminine. Les femmes sont petit à petit acceptées dans les syndicats car elles peuvent peser par leur nombre dans les grandes grèves des années 1918 puis 1936. La CGT est la première organisation à afficher son intérêt pour l'égalité femmes-hommes, mais cela n'interviendra qu'à partir de 1945 et ce jusque vers 1970, au moment d'un affaiblissement du féminisme en Europe.

À la marge et ce dès 1906, sont nés des syndicats de travailleuses chrétiennes dans le secteur du textile (à domicile et en usine), du commerce et chez les employées de bureaux. Ils recherchent à défendre les intérêts de la femme et de la famille et n'ont que peu recours aux grèves pour se faire entendre. Dans les années 1970 et avec le féminisme de la seconde vague, les femmes participent fortement aux mouvements sociaux malgré un mouvement global de désyndicalisation dans le monde. C'est le cas notamment en Angleterre, en Australie et en Amérique du Nord.

Depuis une dizaine d'années, les femmes sont à l'initiative de nombreuses mobilisations originales, grâce à des modes de luttes utilisant les nouveaux moyens de communication. Des grèves ont éclaté ces dernières années dans des secteurs comme l'hôtellerie, la Grande distribution ou le textile. En cause, les salaires insuffisants et l'obligation de temps partiel ou de travail dominical notamment. En France et aux États-Unis dans des grandes chaînes de supermarchés (...) mais aussi au Bangladesh en 2010 par exemple, où les ouvriers (une écrasante majorité de femmes) avaient manifesté contre le harcèlement au travail et contre des salaires indignes. Le point faible de cette action avait



été le manque d'union de la part des 6000 syndicats locaux. Les cotisations sont faibles et les moyens financiers viennent d'Europe et des Etats-Unis. Les mêmes pays qui les emploient pour la production de leurs vêtements à bas coût. On peut donc se poser la question de l'indépendance de ces organisations. Ce type d'actions est quasi exclusivement le fait de femmes, aussi parce qu'elles sont majoritaires dans ces secteurs. Autant de nouvelles questions posées au syndicalisme moderne dans un contexte de mondialisation. Une sexualité est apparue au fil du temps dans les luttes et est interprétée par certains auteurs comme « le signe d'une dualisation du syndicalisme, liée au renforcement de la ségrégation professionnelle »<sup>3</sup>. Des syndicats de femmes se créent de nouveau en Europe mais les syndicats mixtes quant à eux se posent la question du bien-fondé des organismes spécialisés. La discrimination au travail est plurielle : liée à la fois au genre mais aussi à la classe sociale et à l'origine ethnique. Cependant, on peut retenir que les avancées professionnelles pour les femmes ont aussi bénéficié aux autres minorités, aux personnes homosexuelles, handicapées, ou d'origine étrangère. De nombreux progrès sociaux comme l'accès à la contraception ou à l'avortement ont aussi été facilités par les luttes féministes, en lien avec les luttes des travailleuses.

En résumé, la présence de femmes dans les syndicats n'a jamais eu cet effet mécanique que l'on imagine de faire avancer l'égalité professionnelle, pas plus pour les femmes que pour les hommes. En 2013, l'institut d'études sur le travail de l'Université d'Amsterdam a étudié les taux de syndicalisation des Européens : 23 % pour l'Union européenne, 74 % en Finlande et seulement 8 % en France, taux de loin le plus faible.

## UNITED SISTERHOOD ALLIANCE

**Ly Pisey, travailleuse militante cambodgienne, a participé à la campagne de Carême 2015, en Bourgogne Franche-Comté pour présenter son organisation, groupement de 4 associations en faveur de la place des femmes dans le travail.**

**Elle est engagée au sein de deux d'entre elles en tant que coordinatrice : WIC (Worker's Information Centre - Centre d'information des ouvrières) et SAC (Social Action for Change - Action sociale en faveur du changement). Pisey précise : 99 % des travailleurs du textile sont des femmes, 99 % des responsables syndicaux sont des hommes.**

**Le centre d'information de WIC sensibilise les ouvrières du textile à la santé et au droit du travail et des femmes. Grâce à des débats et à des actions en collaboration avec les syndicats, ces travailleuses sont amenées à s'engager dans des actions de plaidoyer et de transformation sociale.**

**SAC est une antenne plus politique qui cherche à alimenter l'organisation sur les questions du droit à la santé pour les populations.**

**Les bénéficiaires de ses actions sont les travailleuses du textile, les paysans, les travailleuses du sexe et les personnes toxicomanes et séropositives.**

<sup>1</sup> <http://www.histoire-pour-tous.fr/dossiers/99-xxe-siecle/2633-femmes-dans-la-guerre-carol-mann.html>

<sup>2</sup> *Travail et genre dans le monde*, Margaret Maruani, page 383.

<sup>3</sup> *Travail et genre dans le monde*, page 385.



## Le micro-crédit

**Après des siècles d'existence informelle, le microcrédit est au cœur d'un nouveau secteur mondialisé, la microfinance. Peut-être à la faveur d'une prise de conscience radicale: l'exclusion due à la pauvreté est le mal le mieux partagé du monde, et il est urgent de trouver les clés d'un développement économique solidaire.**

Le microcrédit consiste en l'attribution de prêts de faibles montants à des entrepreneurs ou à des artisans qui ne peuvent accéder aux prêts bancaires classiques. Le microcrédit se développe surtout dans les pays en développement, où il permet de concrétiser des microprojets, favorisant l'activité et la création de richesses, mais il se pratique aussi bien dans les pays développés ou en transition. Le prêt est octroyé à un individu, la plupart du temps une femme, à condition qu'il ou elle fasse partie d'un groupe de 4 ou 5 personnes, qui s'engage à assister l'emprunteur dans sa gestion du prêt. Trois microcrédits sur quatre dans le monde sont consentis à des femmes.

Dans le monde, les femmes effectuent 2/3 du nombre d'heures de travail, mais elles ne gagnent pour cela que 10 % du revenu total, possèdent moins de 2 % des terres, et reçoivent moins de 5 % des prêts bancaires.

Selon le rapport du dernier Sommet international du Microcrédit, 85 % des clients les plus démunis sont des femmes. Leur besoin d'un soutien réel dans leurs projets d'émancipation économique est énorme.

Les bénéficiaires du microcrédit sont surtout les femmes parce qu'elles sont les plus pauvres, et les exclues du système bancaire. Le microcrédit peut constituer pour elles un tremplin. En outre, des études ont démontré que les taux de recouvrement sont, pour les femmes beaucoup plus élevés que chez les hommes: autour de 98 %. Les ménages des utilisateurs de la microfinance ont apparemment de meilleures pratiques sanitaires et nutritionnelles que ceux qui ne font pas appel à la

micro-finance: mieux nourris, les enfants ont une meilleure santé, mais ils ont aussi davantage accès aux soins.

Les femmes, bien plus que les hommes, utilisent leurs revenus pour financer l'éducation de leurs enfants qui sont alors davantage susceptibles de suivre un cursus scolaire à plein temps et moins nombreux à abandonner des études qui leur offrent ainsi de meilleures chances de trouver un emploi.

De nombreux travaux ont montré que les femmes, davantage que les hommes, ont le pouvoir d'initier une nouvelle dynamique de croissance économique et de développement social. En donnant accès aux emprunts bancaires aux femmes les plus pauvres, le

**85 % des clients les plus démunis sont des femmes. 3 microcrédits sur 4 dans le monde sont consentis à des femmes.**

microcrédit joue un rôle capital en matière d'autonomisation des femmes et les aide à revaloriser leur rôle au sein de leur communauté. Les femmes sont aussi considérées, en tant que telles, comme de meilleurs profils de micro-entrepreneurs.

Selon une étude récente de la Banque mondiale, l'augmentation du nombre de femmes entrepreneurs et le fait que les femmes participent de plus en plus aux prises de décision

des entreprises ont permis de réduire les effets de la crise financière. Il s'avère que, dès lors que les filles ont accès à l'éducation et au prêt bancaire, elles sont un bien meilleur « investissement » sur le long terme que les garçons, et cela pour plusieurs raisons :

- elles réussissent mieux leurs études,
- elles parviennent plus facilement à s'insérer dans une économie en pleine mutation (par exemple, les secteurs tertiaires de service et de communication se sont largement féminisés),
- elles gèrent mieux leur capital et réalisent des investissements souvent plus rentables que les hommes (comme le montre l'étude McKinsey, les entreprises où des femmes ont des postes importants sont économiquement plus performantes que celles où ces postes sont occupés par des hommes),
- elles sont enfin des consommatrices très influentes (80 % des décisions d'achat seraient prises par les femmes).

Elles répondent ainsi à l'objectif affiché de la microfinance : travailler à un essor économique et social des populations défavorisées. Soulignons également l'impact environnemental des programmes de la micro-finance qui soutiennent des emplois respectueux de l'environnement et des systèmes d'énergie renouvelable. La micro-finance contribue donc considérablement à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. En développant l'accès des femmes aux services financiers, la micro-finance contribue en définitive aux valeurs essentielles que sont l'égalité et la non-discrimination entre les hommes et les femmes. Des études ont cependant mis en lumière de

possibles effets pervers de la micro-finance : détournements de prêts par les hommes, utilisation de la micro-finance à des fins de consommation, spécialisation des femmes dans des secteurs peu productifs. D'où l'importance d'un accompagnement tel que le propose la SIDI (Solidarité Internationale pour le Développement et l'Investissement).

La SIDI est une société anonyme solidaire créée en 1983 par le CCFD-Terre Solidaire. Elle contribue à la promotion d'une économie sociale et solidaire par la consolidation d'activités économiques individuelles ou collectives, initiées localement, dans les pays du Sud et de l'Est. La SIDI est un acteur de la finance solidaire : elle mobilise au Nord des acteurs, institutionnels et individuels, qui choisissent de fournir à la SIDI les moyens financiers de son action (épargne solidaire), et qui privilégient un retour humain, social et environnemental.

La SIDI soutient ses partenaires par deux moyens complémentaires :

- Elle augmente leurs ressources financières (participations au capital, prêts, garanties, recherche de ressources complémentaires auprès d'institutions internationales),
- Elle leur propose un accompagnement technique adapté, sur des problématiques de gouvernance, stratégie, gestion, formation, diversification, mise en réseau...

Depuis 30 ans, cette chaîne de solidarité pour le financement permet à la SIDI de mener une action durable auprès de ses partenaires, et de favoriser la mise en place de leur propre autonomie.



## **IPDEF (RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO) : SE LIMITER À UN APPORT SUR LE CRÉDIT ROTATIF**

IPDEF regroupe 3 associations qui ont pour mission l'amélioration du statut socio-économique des femmes en territoire de Fizi. IPDEF intervient dans plusieurs domaines : défense des droits, prise en charge des femmes victimes de violence et soutien au développement d'activités génératrices de

revenus (MUSO-MUtuelle de SOLidarité-, qui ici permettent la mise en place d'un crédit rotatif pour obtention d'un petit troupeau de chèvres pour les familles). Le renforcement du pouvoir économique de ces femmes est une condition sine qua non à leur affirmation et à la reconnaissance de leurs droits au sein de la société. 240 femmes bénéficiaires du crédit-chèvres assurent une gestion de qualité de leurs caprins. Elles améliorent ainsi leurs conditions de vie (alimentation de la famille, scolarisation des enfants). Les femmes bénéficiaires du crédit-chèvres sont impliquées dans la prise de décision de leur foyer, elles osent ainsi dénoncer les violences faites aux femmes dans la communauté, ce qui permet un renforcement de la cohésion du groupe des femmes. Ces femmes deviennent donc des partenaires à part entière dans des actions de développement au sein des communautés locales.



## Les coopératives, une alternative

**Une des alternatives au modèle entrepreneurial actuel permet aux femmes d'accéder aux postes à responsabilité dans l'entreprise: les coopératives. Tandis qu'en France, on compte encore seulement 17,6 % de dirigeantes salariées dans les entreprises classiques, 24 % des sociétés coopératives sont dirigées par des femmes.**

### LA SCOP: SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE ET PARTICIPATIVE

Une entreprise du territoire, au cœur démocratique, un modèle égalitaire et paritaire. Juridiquement, une SCOP est une société coopérative de forme SA, SARL ou SAS dont les salariés sont les associés majoritaires.

Dans une SCOP, les salariés détiennent au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote. Si tous les salariés ne sont pas associés, tous ont vocation à le devenir. Dans une SCOP, le partage du profit est équitable :

- une part pour tous les salariés, sous forme de participation et d'intéressement ;
- une part pour les salariés associés sous forme de dividendes ;
- une part pour les réserves de l'entreprise.

Dans une SCOP, les réserves impartageables et définitives (en moyenne 40 à 45 % du résultat) vont contribuer tout au long du développement de l'entreprise à consolider ses fonds propres et à assurer sa pérennité. Les co-entrepreneurs sont rémunérés de leur travail et de leur apport en capital, mais à leur départ, ce dernier leur est remboursé sans plus-value.

Comme dans toute entreprise, il y a un dirigeant mais celui-ci est élu par les salariés associés. En 2013, les femmes représentent 30 % des effectifs. Plus de 750 femmes dirigent des Sociétés coopératives et participatives, soit un-e dirigeant-e sur quatre<sup>1</sup>. En clair, la présence des femmes en SCOP est quasi identique en haut et en bas de l'échelle.

**À la différence de ce qui se passe dans les autres entreprises, il n'existe pas, en SCOP, de frein à l'ascension des femmes aux postes de direction. Les chances pour une femme d'accéder à la direction d'une entreprise y sont donc plus élevées que dans l'ensemble des entreprises françaises.**

La part des femmes dirigeantes salariées en France passe ainsi à 18,1 % (Insee, 2011). Les femmes dirigeantes sont aussi plus jeunes. Actuellement, plus de 400 dirigeant(e)s de SCOP et de SCIC ont moins de 35 ans, dont près de 30 % de jeunes femmes. Même si on est encore loin de la parité, les SCOP semblent échapper au phénomène du « plafond de verre » qui limite l'accès des femmes aux responsabilités. On ne note pas de tendance particulière à la création d'entreprise coopérative par des femmes. Cela s'explique notamment par le fait que ces dernières créent plus d'entreprises individuelles que les hommes. Et pour monter une SCOP, il faut être au moins deux !

## LA SCIC: SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE D'INTÉRÊTS COLLECTIFS

La SCIC fonctionne selon le même mécanisme que les SCOP mais elle permet d'associer tous les acteurs d'un projet: salariés, bénévoles, collectivités locales.

## LA CAE: COOPÉRATIVE D'ACTIVITÉS ET D'EMPLOI

Les CAE permettent, avant de se lancer, de tester une activité souvent indépendante dans un cadre collectif. C'est un regroupement économique solidaire de plusieurs entrepreneurs. Dans les CAE, la tendance est à la féminisation: elles sont désormais 54 % de créatrices accompagnées, contre 48 % fin 2004. Les CAE offrent en effet un véritable accompagnement à la création, qui ne se limite pas aux aspects financiers mais prend en compte la globalité de l'environnement du créateur... et de la créatrice. « Cette façon de créer inclut un projet de vie », défend Elisabeth Bost, du réseau « Coopérer pour entreprendre. »

Au-delà du sexe, c'est bien le profil du dirigeant et sa capacité à bien connaître le métier qui prime. Dans un secteur très « masculin » comme le génie climatique et la maintenance sanitaire, Maryse Cezilly a pris la direction



**Plus que les vertus d'un supposé « management féminin », ce sont la mixité et la parité professionnelle qui seraient porteuses de performance pour l'entreprise.**

### BRIGITTE BARI, COMPTABLE ET PRÉSIDENTE DES POMPES JAPY

**En 1983, Brigitte Bari est embauchée par les Pompes Japy (Franche-Comté), une Scop spécialisée dans la fabrication de pompes hydrauliques, où elle occupe le poste de comptable. Très investie dans l'entreprise, elle collabore rapidement avec le dirigeant Michel Rondot. À son départ en 2003, elle est élue présidente du Conseil d'administration. Malgré son statut de présidente, Brigitte Bari n'a jamais abandonné son poste de comptable. Elle est également trésorière de l'UR Scop Bourgogne Franche-Comté, présidente du Comité d'engagement financier régional des Scop et membre du Conseil de surveillance de Sofiscop, l'un des outils financiers du Mouvement Scop.**

de la SCOP Alpha GEC créée en 2005 à La Garde (Var), après un redressement judiciaire de la société antérieure. Son expérience professionnelle a été un atout pour monter le projet de reprise. Elle ne juge pas « évident » de passer au statut de gérante, mais le fait d'être connue de l'ensemble des 37 salariés depuis plusieurs années lui permet d'être « beaucoup plus proche des problèmes. »

Selon elle, le modèle dominant reste masculin dans les directions d'entreprise. Quand une équipe est féminisée, une femme peut s'imposer facilement comme dirigeante, car il y a déjà la pratique de la mixité. Lorsque l'équipe est plus à dominante masculine, les femmes ont rarement accès aux postes de responsabilité, explique Josette Duffour, d'Égalité, une SCOP d'expertise dans le domaine de l'égalité hommes-femmes et d'appui à l'entrepreneuriat féminin située à Toulouse. Les stéréotypes selon lesquels les femmes seraient moins compétentes, ne sauraient pas diriger, etc... restent prégnants, même dans l'économie sociale.

Maryse Cezilly affirme que la résistance à l'arrivée des femmes à des postes de responsabilité est encore très forte. Mais lorsque les barrières sont tombées, le constat qui est souvent fait est que la mixité est positive, sans que l'on sache précisément pourquoi, faute d'étude précise sur le sujet.

<sup>1</sup> Rapport d'activité de la Confédération générale des SCOP de 2014.

---

## Conclusion

---

L'égalité professionnelle pour les femmes n'est pas encore gagnée. Le parcours semble en effet, beaucoup plus pénible pour une femme que pour un homme.

Voilà pourquoi, il semble important de retravailler ensemble : femmes et hommes, un modèle social et sociétal plus égalitaire où chacun pourrait trouver facilement sa place sans avoir sans cesse besoin d'être d'abord légitimé. Il semble que le modèle coopératif, bien que non parfait, permette déjà de sortir quelque peu de nos schémas classiques.



# Outils d'éducation au développement

## **Au CCFD-Terre Solidaire :**

### **> DEUX DOSSIERS THÈME**

« *Dignité des femmes: Eradiquer les violences* »

et « *L'autonomie économique des femmes* »

créés par le CCFD-Terre Solidaire Alsace Lorraine.

### **> UN JEU : « LA PLANÈTE FÉHO »**

Créée par des bénévoles de la région Alsace-Lorraine, ce grand jeu pour les 11-14 ans peut se jouer de 15 à 40 personnes. À partir d'un imaginaire fantastique, les participants seront invités à réaliser une quête pour retrouver l'équilibre sur la planète Fého. Ce jeu permettra d'aborder les questions de l'accès à la formation des femmes, les différences salariales entre hommes et femmes et les obstacles au bien vivre ensemble.

### **> UN DVD : « ARGENTINE. DIGNITÉ DES FEMMES : ÉRADICHER LES VIOLENCES »**

Sur le thème de l'égalité femmes/hommes, ce DVD a été réalisé par les bénévoles de la région Alsace/Lorraine du CCFD-Terre Solidaire pour faire évoluer les mentalités sur la question des violences faites aux femmes.

L'Argentine, pays à réputation machiste, connaît depuis plusieurs années un renforcement de sa législation pour les droits des femmes et plus particulièrement la prévention et la répression des violences, du sexisme ou de la traite des femmes. Ce progrès a été possible grâce à l'impulsion d'associations très actives sur ce sujet dont certaines, partenaires du CCFD-Terre Solidaire, sont présentées dans la vidéo « Femmes d'Argentine, éradiquer les violences » de ce DVD.

### **> LE BLOG DU CCFD-TERRER SOLIDAIRE DE BOURGOGNE ET DE FRANCHE-COMTÉ, RUBRIQUE NOS OUTILS**

Des répertoires d'outils et de vidéos pour les publics enfants, adolescents et adultes : <http://blog.ccfid-terresolidaire.org/bfc/pages/NOS-OUTILS>

## **Ailleurs :**

### **> LE MONDE SELON LES FEMMES - STEREOTYPIK**

Outil de réflexion et d'animation sur les stéréotypes sur les hommes, les femmes, le Nord et le Sud. Celui-ci permet aux enfants, à partir d'un mot, de prendre conscience de ces stéréotypes, de débattre, de confronter leurs opinions.



**Réalisation :** CCFD-Terre Solidaire, région Bourgogne Franche-Comté

**Directeur de la publication :** Guy AURENCHE, président de l'association

**Création graphique :** Atelier Stéphanie YVERNEAU-BRAHY

**Coordination rédactionnelle :** Anne-Cécile BLAISE

**Rédaction :** Marie-Anne CHALUMEAUX, Julie FIZELIER, Tamara PERRICHET, Dominique CHARLOT, Alice BARTHELEMY, Oriane BUISSON.

**Impression :** Socosprint (Vosges) sur papier PEFC (n°10-31-1260)

**Crédits photos :** © CCFD-Terre Solidaire : Thierry BRESILLON, Jean-Frédéric CAMBIANICA, Patrick CHESNET, Florian, DE JACQUELOT, Méлина DIDIER, Théa DUBOIS, Damien GELDREICH, Jean-Claude GEREZ, William GLORIA, Assam HAMSHO, Claude HURE, Chantale JOLY, Helene JULIEN, Sacha LENORMAND, Eric MALEMANCHE, Béatrice MAMDY, Sophie MATHIEU, Pierre MOREL, Clément PUIG, Sylvain ROPITAL.

**Contact :** CCFD-Terre Solidaire Bourgogne / Franche-Comté  
[blog.ccfid-terresolidaire.org/bfc](http://blog.ccfid-terresolidaire.org/bfc)

**Dépôt légal :** mars 2016 - Référence: 6170416



« Il est très difficile à une femme d'agir en égale de l'homme tant que cette égalité n'est pas universellement reconnue et concrètement réalisée »

Simone de Beauvoir

Référence : 6170416